

การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์



นางจุฬาร กระทบ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

DEVELOPMENT OF A PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM FOR NURSING
INSTRUCTORS USING EVIDENCE – BASED EVALUATION APPROACH

Mrs. Juraporn Krates



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Measurement and
Evaluation

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐาน เชิงประจักษ์
โดย	นางจุฬาร กระทบ
สาขาวิชา	การวัดและประเมินผลการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุขีวะ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. โชติกา ภาษีผล

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชนิตา รักษ์พลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ว่องวาณิช)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุขีวะ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. โชติกา ภาษีผล)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กมลวรรณ ตั้งธนกานนท์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรื่องตระกูล)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร. คมสร วงษ์รักษา)

จุฬารัตน์ : การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์. (DEVELOPMENT OF A PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM FOR NURSING INSTRUCTORS USING EVIDENCE – BASED EVALUATION APPROACH) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร. ศิริเดช สุชีวะ, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: รศ. ดร. โชติกา ภาณีผล, 303 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2) เพื่อวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และพัฒนาเกณฑ์การประเมินสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 3) เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ และ 4) เพื่อประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พัฒนาขึ้น วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก เป็นการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้วิจัยเอกสาร สร้างแบบสอบถามเพื่อการสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 340 คน ขั้นตอนที่สอง การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐาน และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา ขั้นตอนที่สาม การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล นำระบบไปใช้กับวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกรณีศึกษาจำนวน 2 แห่ง ขั้นตอนที่สี่ ประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลและผู้บริหารที่มีต่อระบบ และการประเมินคุณภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานการประเมิน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม แบบประเมินความพึงพอใจ และแบบประเมินมาตรฐานของระบบ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติภาคบรรยาย และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลครอบคลุมพันธกิจทั้ง 4 ด้าน ตามพันธกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ ด้านการผลิตและพัฒนาศักยภาพด้านสุขภาพ (การจัดการเรียนการสอน) ด้านการศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ ด้านการบริการวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคมและสาธารณสุขชาติ และด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้ อาจารย์พยาบาลมีบทบาทตามพันธกิจหลักของสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ควบคุมกำกับวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ด้านบริหารจัดการที่ตามหลักธรรมาภิบาล

2. หลักฐานเชิงประจักษ์ที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนการสอน มี 8 หลักฐาน 32 ตัวบ่งชี้ คือ 1) แผนการสอนภาคทฤษฎี และ 2) แผนการสอนภาคปฏิบัติ มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ ความครบถ้วนขององค์ประกอบของแผนการสอน ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของแผนการสอน วัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล 3) สื่อการสอน มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ การออกแบบ เนื้อหาของสื่อการสอน การนำเสนอเนื้อหา ความสอดคล้อง ความเหมาะสม 4) โครงการพัฒนาผู้เรียน มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ ความครบถ้วนของส่วนประกอบของโครงการ การดำเนินกิจกรรมโครงการ ผลผลิตของโครงการ 5) เครื่องมือวัดผลและการตัดเกรด มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ การประเมินผู้เรียนระหว่างการจัดการเรียนการสอน การมอบหมายงานรายบุคคล หรือรายกลุ่ม การวิพากษ์ข้อสอบ การวิเคราะห์ข้อสอบ การตัดเกรด 6) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน มี 1 ตัวบ่งชี้ คือ ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 7) เอกสารประกอบการสอน/ตำรา มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ เนื้อหา รูปแบบในการเขียน การศึกษาค้นคว้าเอกสารประกอบการสอน/ตำรา 8) ผลงานวิจัยในชั้นเรียน มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ การตีพิมพ์และเผยแพร่ แหล่งทุน และการนำไปใช้ประโยชน์

3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ภารกิจหลักตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาลที่มุ่งประเมิน องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินโดยอิงหลักฐานเชิงประจักษ์ และระยะเวลาในการประเมิน ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมความพร้อม ขั้นตอนพิจารณาทบทวนมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินโดยอิงหลักฐานเชิงประจักษ์ ขั้นตอนการประเมิน และขั้นสรุปและทบทวนผลการประเมิน ด้านผลผลิต ประกอบด้วย ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามภารกิจหลักที่กำหนดไว้ ด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

4. ผลประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินคุณภาพของการประเมินคุณภาพของการประเมินตามมาตรฐาน พบว่า ในทุกมาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับดี

ภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ลายมือชื่อนิลิต

สาขาวิชา การวัดและประเมินผลการศึกษา

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

5184212027 : MAJOR EDUCATIONAL MEASUREMENT AND EVALUATION

KEYWORDS: EVIDENCE-BASED EVALUATION / PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM / NURSING INSTRUCTORS

JURAPORN KRATES: DEVELOPMENT OF A PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM FOR NURSING INSTRUCTORS USING EVIDENCE – BASED EVALUATION APPROACH. ADVISOR: ASSOC. PROF. DR. SIRIDEJ SUJIVA, CO-ADVISOR: ASSOC. PROF. DR. SHOTIGA PASIPHOL, 303 pp.

This research aimed to survey the performance of nurse educators in compliance with the missions of nursing faculties in nursing colleges under the authority of the Ministry of Public Health, and to analyze in order to acquire indicators and devise criteria to be used in performance evaluation of nursing instructors working for the said nursing colleges. Additional aims were to develop a performance evaluating system for nursing educators by means of evidence based assessments and to determine the efficacy of the performance evaluating system.

The research process followed 4 steps. First, the performance of 340 nurse educators was examined through documentary research employing questionnaires. The second step involved analyzing indicators and evidence, developing criteria for evidence evaluation, and reviewing the quality of the instrument by measuring its content validity. Then, the performance evaluation system was tested in 2 nursing colleges. In the final stage, nursing educators and college administrators' satisfaction with the evaluation assessment tool was surveyed in order to determine its efficacy, and the quality of the system was measured with a standard-based assessment. Data gathering instruments included questionnaires, interviews, focus groups, satisfaction surveys, system standard evaluation, and the data were subjected to descriptive statistical analysis, and content analysis.

The results of the study show the following:

1. The nursing colleges covered all 4 required dimensions of their mission. These include the development of suitably trained health personnel, production of research and academic publications, provision of medical and public health services for the public and for health promotion demonstrations, and the promotion and preservation of art and culture. Good governance practices - a function conforming to the mission requirements of the Praboromarajchanok Institute of Healthcare Workforce Development under the Office of the Permanent Secretary for Public Health - were also found to be instituted in the nursing faculties.

2. Evidence to be used in educators' performance assessment must pertain to all 4 mission dimensions. This study specifically examined evidence related to instruction. The investigation revealed 8 main components for instruction and 32 indicators. These include 1) lesson plans for classes in theory; 2) lesson plans for hands-on lessons. These elements should exemplify 6 indicators: thoroughness in lesson plan design, unity of components, clear learning objectives, content, learning activities, and assessments. Other components are 3) instructional media which comprise 5 indicators: design, media content, presentation, unity, and appropriateness; 4) student development programs with comprehensive program components, operational procedures, and program outputs and 5) measurement and evaluation instruments with 5 indicators comprising learner evaluation in training, individual or group work assignments, grading, and test analysis. The final 3 components are 6) results of student satisfaction evaluations with one indicator: student satisfaction with instructional quality and learning aids; 7) teaching materials/textbooks with 3 indicators namely, content, writing styles, and research on teaching materials/textbooks, and finally, component 8) classroom research with the 3 indicators: publications, funding resources, and usefulness.

3. The system developed to evaluate nursing educators' performance is composed of 4 parts: 1) inputs (evaluation objectives, personnel involved, the faculty's main tasks in accordance with the mission, indicators and criteria for evidence-based evaluation, and the time frame for evaluations), 2) processes (a preparation stage, a standard-review stage, indicators and criteria, an evaluation stage, and a concluding and result-review stage), 3) outputs (results of the faculty's performance evaluations), and 4) feedback (from evaluation reports).

4. Results of the investigation on the usefulness of the performance evaluation system show that users' satisfaction level was high, and results from the quality assessment reveal that the system is of good quality.

Department: Educational Research and Psychology

Student's Signature

Field of Study: Educational Measurement and Evaluation

Advisor's Signature

Academic Year: 2013

Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จด้วยความกรุณาอย่างสูงของ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ และรองศาสตราจารย์ ดร.โชติกา ภาชีผล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ ตังธนากานนท์ รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล อาจารย์ ดร.คมศร วงษ์รักษา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร จิรวัดน์กุล ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้สละเวลาในการตรวจเครื่องมือวิจัย และตรวจสอบความเหมาะสมของระบบ และได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดวิชาความรู้อันมีค่าอย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ขอกราบระลึกถึงพระคุณบิดาและมารดาที่ได้เป็นแบบอย่างที่ดีของความมุ่งมั่นต่อการศึกษา ระลึกพระคุณครูทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนคุณค่าของการศึกษามาให้ และขอขอบคุณพี่น้อง หลานญาติ และเพื่อนทุกคน ที่ได้สนับสนุน เป็นกำลังใจ จนสามารถประสบความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์นี้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับระบบ การพัฒนาระบบ และการประเมินผลระบบ.....	10
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	19
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์.....	50
ตอนที่ 4 แนวคิดการพัฒนาตัวบ่งชี้กับหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน.....	75
ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	104
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	106
ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ใน วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	108
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และพัฒนาเกณฑ์การประเมินสำหรับใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข.....	111
ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์.....	116

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พัฒนาขึ้น.....	122
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	126
ตอนที่ 1 ผลการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ใน วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	126
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และเกณฑ์การประเมินสำหรับใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	144
ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการ ประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์.....	163
ตอนที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พัฒนาขึ้น.....	193
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	200
สรุปผลการวิจัย.....	202
อภิปรายผลการวิจัย.....	208
ข้อเสนอแนะ.....	212
รายการอ้างอิง.....	214
ภาคผนวก.....	229
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	230
ภาคผนวก ข คู่มือและเครื่องมือในการวิจัย.....	233
ภาคผนวก ค (ตัวอย่าง).....	294
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	303

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ขั้นตอนการพัฒนาระบบ	15
ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบของความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	21
ตารางที่ 2.3 ผลการศึกษาที่พบเกี่ยวกับเกณฑ์/ตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	31
ตารางที่ 2.4 ข้อดีและข้อเสียของวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	37
ตารางที่ 2.5 ผลการสังเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	48
ตารางที่ 2.6 สื่อการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา	92
ตารางที่ 2.7 แสดงการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ของสื่อการเรียนการสอน	100
ตารางที่ 3.1 ผลการสุ่มตัวอย่างของวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.....	109
ตารางที่ 3.2 ขั้นตอนการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	118
ตารางที่ 4.1 บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลตามกรอบระดับตำแหน่งทางวิชาการ	127
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	129
ตารางที่ 4.3 รายการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	131
ตารางที่ 4.4 ค่าดัชนีความสอดคล้อง.....	134
ตารางที่ 4.5 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน.....	137
ตารางที่ 4.6 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเพื่อสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน	137
ตารางที่ 4.7 ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	138
ตารางที่ 4.8 ผลการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n=340 คน).....	139
ตารางที่ 4.9 สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล.....	146
ตารางที่ 4.10 หลักฐานที่เหมาะสมที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล.....	148
ตารางที่ 4.11 หลักฐานเชิงประจักษ์และตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน	152
ตารางที่ 4.12 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบตัวบ่งชี้การประเมินกับหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน	155
ตารางที่ 4.13 เกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน.....	156

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป	164
ตารางที่ 4.15 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยในด้านปัจจัยนำเข้าของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน	170
ตารางที่ 4. 16 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยในด้านกระบวนการของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน	171
ตารางที่ 4.17 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยในด้านผลผลิตของระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน	172
ตารางที่ 4.18 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยในด้านข้อมูลป้อนกลับของระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน	172
ตารางที่ 4. 19 การสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์.....	173
ตารางที่ 4.20 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) ระบบการประเมินผลในภาพรวม	180
ตารางที่ 4.21 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) ระบบการประเมินผลด้านปัจจัยนำเข้า.....	180
ตารางที่ 4. 22 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) ระบบการประเมินผลด้านกระบวนการ.....	181
ตารางที่ 4. 23 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) ระบบการประเมินผลด้านผลผลิต.....	181
ตารางที่ 4. 24 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) ระบบการประเมินผลด้านข้อมูลป้อนกลับ	182
ตารางที่ 4. 25 ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	185
ตารางที่ 4. 26 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี หลังทดลองใช้ระบบฯ.....	188
ตารางที่ 4.27 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท หลังทดลองใช้ระบบฯ	190
ตารางที่ 4.28 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	194
ตารางที่ 4.29 ผลการประเมินคุณภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตาม มาตรฐานการประเมินในมุมมองของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล	196

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของระบบ.....	13
ภาพที่ 2.2 วัตถุประสงค์ด้านการประเมินและด้านการพัฒนาในการประเมินการปฏิบัติงาน	22
ภาพที่ 2.3 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	28
ภาพที่ 2.4 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	28
ภาพที่ 2.5 กระบวนการของการประเมินผลการปฏิบัติงานครูในประเทศไทย.....	45
ภาพที่ 2.6 แบบการวิจัยที่มีการสุ่มและมีกลุ่มควบคุม (RCT).....	55
ภาพที่ 2.7 แบบการวิจัยเชิงทดลองแบบไม่มีการสุ่ม	56
ภาพที่ 2.8 แบบการวิจัย cohort study.....	56
ภาพที่ 2.9 แบบการวิจัย Case-control study.....	57
ภาพที่ 2.10 กระบวนการประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์.....	69
ภาพที่ 2.11 รูปแบบการตัดสินใจทางคลินิกโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์	70
ภาพที่ 2.12 กรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	105
ภาพที่ 3.1 กระบวนการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	107
ภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป	169
ภาพที่ 4.2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์.....	179

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากร เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญขององค์การและเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์การ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เพราะการที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญ การที่องค์การหรือหน่วยงานใดจะแสวงหาคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และดึงดูดให้คนเหล่านั้นปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มความสามารถได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องมีการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ที่ดี (DeNisi and Griffin, 2008; Bach and Sisson, 2000) เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ให้คนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dessler, 2006; Bach and Sisson, 2000) แต่ถ้าหากการจัดการในด้านการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด ทั้ง ๆ ที่องค์ประกอบต่าง ๆ อยู่อย่างครบถ้วน ก็ไม่สามารถเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้เข้ากับกระบวนการอื่น ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (Corbett and Kenny, 2001) ทำให้การพัฒนาองค์การรวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในและต่างประเทศ พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีบทบาทสำคัญและถูกจัดให้อยู่ในลำดับความสำคัญลำดับต้น ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจัดการเชิงกลยุทธ์ แต่ทว่าบทบาทสำคัญดังกล่าวมักถูกมองว่าไม่ได้รับการยอมรับ การประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลายเป็นช่องว่างระหว่างผู้ประเมินผลกับบุคลากรในองค์การ จึงเป็นเหตุผลที่งานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความสนใจอย่างมากทั้งในการศึกษาเชิงทฤษฎีและวิธีปฏิบัติมาหลายทศวรรษ และเป็นหัวข้อทั่วไปสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การต้องการประเมินและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและให้รางวัล (Maylett, 2009) จึงนับว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ที่ทุกองค์การทั้งภาคเอกชนและภาครัฐให้ความสำคัญและเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีประสิทธิภาพ

องค์การถ้ามีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีและเป็นธรรม จะมีส่วนจูงใจให้บุคลากรทุ่มเท ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนให้สูงขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Oh and Lewis, 2009) ในทางตรงกันข้าม หากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานผิดพลาดและไม่เหมาะสมแล้วย่อมจะนำไปสู่ปัญหาที่แก้ไม่ตกตามมาในภายหลัง และไม่เพียงแต่จะเกิดปัญหาการบริหารองค์การและผลผลิตขององค์การเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อประเทศอีกด้วย (Ricucci and Lurie, 2001; Schanie and Kemper, 2008) องค์การส่วนใหญ่มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นทางการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่สำหรับผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ มักกล่าวว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นแผนงานที่ต้องทำในองค์การทุกปี เป็นสิ่งที่ค่อนข้างน่ากลัวหรือวิตกแม้จะเป็นผู้ที่มิประสบการทำงานในระดับสูงแล้วก็ตาม” (Roberts

and Pregitzer, 2007) ด้วยเหตุนี้การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นตามมาภายหลัง (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2552) และนิสตาร์ก เวชยานนท์ (2545) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ อันจะเป็นผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่จุดหมายได้ในที่สุด

ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบริบทของไทย (เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์, 2550; ชูชัย สมितिไกร, 2550; ชนาธิป ทั้ยแป, 2551; ออลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2552; Pimpa, 2005;) พบว่าประเด็นปัญหาที่สำคัญมีอยู่ 3 ประเด็นหลัก ๆ ประเด็นแรก ได้แก่ **ปัญหาด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน** กล่าวคือ หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ มิได้กำหนดมาตรฐานการทำงาน หรือกำหนดมาตรฐานแต่สูงเกินไป วัตถุประสงค์ของการประเมินไม่ชัดเจน นอกจากนี้การนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไปปฏิบัติไม่เชื่อมโยงเป้าหมาย รวมทั้งวิธีการประเมินมีความซับซ้อนไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ประเด็นต่อมา **ปัญหาด้านผู้ประเมิน** พบว่าเป็นปัญหาสำคัญและพบได้บ่อยในการประเมินผลการปฏิบัติงานเช่นกัน คือ ผู้ประเมินขาดความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขาดทักษะที่จำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่เห็นความสำคัญของการประเมินและไม่นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ และประเด็นสุดท้าย คือ **ปัญหาด้านผู้ถูกประเมิน** ปัญหาสำคัญที่พบคือ ไม่ยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่เห็นคุณค่า มีการต่อต้าน หรือไม่ให้ความร่วมมือเมื่อต้องถูกประเมิน แม้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะไม่สัมพันธ์สนองตอบวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ แต่องค์การสามารถช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรมีประสิทธิภาพมากที่สุดได้ โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการรับรู้ เข้าใจ และยอมรับต่อการประเมินผลว่ามีความยุติธรรม (Hui and Qin-xuan, 2009) แล้วร่วมมือกันในการแก้ไข ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดปัญหาและอุปสรรคให้น้อยที่สุด

ปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับอุดมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพียงโครงการของส่วนราชการที่มีจุดอ่อนในการวัดผลซึ่งมุ่งเพียงจัดทำบันทึกการทำงานของพนักงานตามกฎระเบียบและเป็นพื้นฐานสำหรับการเพิ่มความดีความชอบ (Schanie and Kemper, 2008) เท่านั้น และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาพบว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยพยายามค้นหาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ ๆ มาใช้เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการประเมิน เช่น Phillips และ Louvieris (2005) ศึกษากระบวนการวัดผลการปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดกลางและเล็กด้านการท่องเที่ยว การต้อนรับ และนันทนาการโดยใช้ บาลานซ์ สกอร์การ์ด (BSC) เพื่อตอบสนองความต้องการของรัฐบาลอังกฤษที่จะปรับปรุงผลประกอบการของสถานประกอบการขนาดกลางและเล็กด้านการท่องเที่ยว การต้อนรับ และนันทนาการ ส่วน Miller และ Thornton (2006) ศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการบุคคลภาครัฐ โดยใช้ "มาตรฐาน (benchmark)" ผลการศึกษาแสดงให้เห็นระดับการปรับปรุงความถูกต้องของการประเมินโดยผู้ประเมินต่าง ๆ กัน และสุดท้ายมีข้อเสนอแนะว่าผู้เชี่ยวชาญ PPM (Public Personnel Management) จะปรับปรุงความถูกต้องของการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างไร โดยอิงงานวิจัย

เกี่ยวกับการประเมินผลเทียบกับระดับผลการปฏิบัติงาน ความรู้ของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับพนักงาน และ จำนวนมิติที่ประเมิน

สำหรับในประเทศไทย มีวิวัฒนาการในความพยายามที่จะนำรูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กรของตนเช่นกัน โดย อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2552) และศุภชัย ยาวะประภาช (2546) ได้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการตั้งแต่ช่วงก่อนปี พ.ศ. 2499 จนถึงปัจจุบัน เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ผลสอดคล้องกัน โดยจำแนกตามวิวัฒนาการของปัจจัยที่ใช้ประเมิน แบ่งได้เป็น 4 ลักษณะใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดคุณลักษณะบุคคลเป็นหลัก (trait rating based approach) โดยรูปแบบของการประเมินให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของบุคคล (characteristics) หรือบุคลิกภาพ (personality) เป็นสำคัญ 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเป็นหลัก (job performance or behavior based approach) การประเมินผลในลักษณะนี้ เป็นการประเมินที่ให้ความสำคัญถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดผลสำเร็จของงานหรือวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดเป็นหลัก (result or objective - based approach) โดยมักประเมินในรูปของปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (hybrid approach / hybrid system) วิธีการประเมินผลแบบนี้ใช้การคาดหวังการปฏิบัติงานของตำแหน่งหน้าที่เฉพาะตำแหน่ง และให้ความสำคัญกับการวางแผนควบคุมไปกับการประเมินพฤติกรรมสำคัญที่แสดงออกระหว่างปฏิบัติงาน โดยนำจุดเด่นของวิธีการประเมินผล 2 วิธีมาประยุกต์ใช้ร่วมกัน คือ การประเมินผลด้วยวิธีบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ (MBO) และการประเมินผลจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (BARS)

การประเมินผลการปฏิบัติงานในประเทศไทยในปัจจุบันนี้ เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด ในช่วง 4-5 ปี นี้ ตั้งแต่มีการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน โดยนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) และการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เข้ามาประยุกต์ใช้ในระบอบราชการของไทย การประเมินผลการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยการประเมินจะแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน กับการประเมินสมรรถนะ ทำให้มีความพยายามนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังเช่น เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์ (2550) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบและรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยใช้เครื่องมือ บาลานซ์ สกอร์การ์ด (Balanced Scorecard: BSC) กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของ BSC ทั้งในและต่างประเทศในภาคเอกชน ส่วนใหญ่ประกอบด้วยมุมมองคือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้และการเติบโต ส่วนภาครัฐของไทยประกอบด้วย 4 มุมมองคือ ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล ด้านคุณภาพการบริการ ด้านการพัฒนาองค์กร จะเห็นว่า ในบริบทของไทย การประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ถึงแม้จะมีความพยายามนำวิทยาการวิธีการในการประเมินใหม่ ๆ เช่น BSC มาใช้ แต่ก็ยังพบปัญหาในการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นหนึ่งในกิจกรรมที่ซับซ้อนที่สุดในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา มี “ประเด็นโต้แย้ง” มากมายที่ทำให้ชะงักงันแม้แต่ระบบที่ออกแบบอย่างรอบคอบที่สุด เช่น ความลำเอียงส่วนตัว มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน การจัดทำ

รายงานที่ไม่เหมาะสม และการขาดการชี้แนะและฝึกอบรม เหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยบางประการที่ลดทอนความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของการปฏิบัติงาน (Latham and Pearlman, 1999; Desander, 2000) อย่างไรก็ตามแต่ละ “ประเด็นโต้แย้ง” ที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้งานวิจัยมากมายที่กำลังดำเนินอยู่ให้ความใส่ใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและบทบาทของการประเมินผลอันเป็นเครื่องมือการบริหารจัดการที่สำคัญ

เมื่อย้อนกลับไปศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทย พบว่า ในระยะแรกจะเป็นการประเมินผลที่ยึดบุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัวของครูผู้สอน (trait-based evaluation) เช่น ความรู้ บุคลิกภาพ คุณธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นหลัก และมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินแต่เพียงผู้เดียว ในระยะต่อมาได้มีการเพิ่มการประเมินผลที่ยึดพฤติกรรมการทำงานของผู้สอน (behavior-based evaluation) เช่น แผนการสอน และพฤติกรรมการสอนของครูเข้าไปด้วย ต่อมาจึงเป็นการประเมินผลแบบผสมผสาน (hybrid evaluation) ครอบคลุมทั้งด้านปัจจัยกระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ คือ ประเมินจากคุณลักษณะส่วนตัวครูผู้สอน การจัดการเรียนการสอนของครู คุณภาพของผู้เรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครองหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2548; ชนาธิป ทั้ยแป, 2551)

ก่อนมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขเป็นการศึกษาเฉพาะทางที่จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนให้ครอบคลุมได้ทั่วประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบท แต่เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขไม่มีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษา จึงทำให้การผลิตกำลังคนอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับโดยกฎหมาย และระเบียบหลายฉบับ ทั้งที่ออกโดยกระทรวงสาธารณสุข ทบวงมหาวิทยาลัย และสภาวิชาชีพ ทั้งนี้เพราะกระทรวงสาธารณสุขไม่สามารถออกพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันการศึกษาเองได้ เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ประกาศใช้แล้ว การจัดการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขก็ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

การผลิตบุคลากรทางการแพทย์ให้มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติการพยาบาลและให้บริการแก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบการศึกษาพยาบาล เพราะวิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ให้บริการแก่สังคม มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในชีวิตของประชาชน ดังนั้น หากบุคลากรทางการแพทย์ไม่มีคุณภาพเพียงพอส่งผลถึงการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนที่ไม่มีมาตรฐาน นับเป็นการสูญเสียด้านเศรษฐกิจของประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และกำลังอยู่ระหว่างการปรับองค์กรที่เป็นนิติบุคคลระดับกรมและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงสาธารณสุข (สำนักกฎหมาย สำนักเลขาธิการวุฒิสภา, 2550) การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลนั้น มีความแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ คือมีการจัดการเรียนการสอนเป็นคณะเดียว และมีสถานที่ตั้งของวิทยาลัยพยาบาลทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ และเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยในภูมิภาค นั้น ๆ โดยวิทยาลัยพยาบาลมีพันธกิจหลัก 4 ด้าน คือ การผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ การศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการด้านการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคมและสาธารณสุขสาธิต ตลอดจนส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การพัฒนาสังคม และประชาธิปไตย (รจนา รอดเข็ม, 2547) ทั้งนี้สถาบันพระบรมราชชนก

ได้จัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้องค์ประกอบตัวบ่งชี้และเกณฑ์มาตรฐานที่สถาบันต่าง ๆ ทั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางในการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษาทุกแห่งในสังกัด รวมทั้งใช้เกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาของสภาการพยาบาลและเกณฑ์การบริหารบ้านเมืองที่ดีที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2546 ส่วนราชการภายในวิทยาลัยพยาบาลประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไปที่เป็นข้าราชการสายสนับสนุน และกลุ่มวิชาการซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพและวิทยากรย์ โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยพยาบาล มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีรองผู้อำนวยการ รับผิดชอบในการกำกับดูแลบังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานเป็นลำดับชั้น มีกรรมการบริหารวิทยาลัย ตามระเบียบสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการจัดการศึกษาของสถาบันศึกษาในสังกัด พ.ศ. 2542

จากการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปัจจุบันพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรมีตัวแปร 4 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายนอก มีความสอดคล้องกันและมีการดำเนินการแต่สิ่งที่ไม่มีการดำเนินการคือ ไม่มีนโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์กำหนดไว้เป็นสายลักษณะอักษร และในด้านแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล มีระยะเวลาแตกต่างกัน ตั้งแต่ 2-5 ปี มีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน คือ วิทยาลัยพยาบาลบางแห่ง บุคลากรมีโอกาสได้รับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างให้ คือ ต้องการทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สำหรับตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรมี 4 ตัวแปร คือ ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานและความผูกพัน การบรรลุเป้าหมายบุคคล กลุ่ม และวิทยาลัยพยาบาล การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ (ยุวราณี สุขวิญญาณ์, 2549)

นอกจากที่กล่าวมา ยังพบว่า แม้จะมีระบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้รับการรับรองตามมาตรฐาน มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาส่งผลให้การผลิตนักศึกษาเป็นไปตามคุณภาพและนโยบายการศึกษาชาติ เน้นการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรตามมาตรฐาน TQF (Thai Qualifications Framework) และมีสถานบริการ และบุคลากรด้านสุขภาพครอบคลุมทุกพื้นที่ สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้/แหล่งฝึกในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีแหล่งบริการสุขภาพที่รองรับผู้สำเร็จการศึกษาของสถาบัน แล้วก็ตาม แต่ยังมีปัญหาที่ควรเร่งดำเนินการปรับปรุงวิทยาลัยพยาบาลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้นในหลายประเด็น ได้แก่ คุณภาพของผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ตามข้อเสนอแนะของผู้ใช้ผลผลิตซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาาระดับต้นเกี่ยวกับความสามารถในการให้บริการพยาบาลแบบองค์รวม อยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับน้อย (สถาบันพระบรมราชชนก, 2552) ความจำเป็นในการปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ.2545 ที่มีสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ 14 สมรรถนะ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และการปฏิรูประบบสุขภาพตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ พ.ศ.2545 (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2544; ปารีชาติ ตามไท และเฟื่องฟ้า นรพัลลภ, 2546)

นอกจากนี้ การจัดการศึกษาพยาบาล ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ การศึกษาภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ภาคทฤษฎีเป็นการสอนที่มุ่งให้ความรู้ในด้านเนื้อหาวิชาการและแนวทางการปฏิบัติพยาบาลต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล การเรียนการสอนภาคทฤษฎีเป็นการเตรียมผู้เรียนให้มีความรอบรู้ มีความสามารถและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติกรพยาบาลบนหอผู้ป่วย ในภาคปฏิบัติเป็นการนำวิชาการต่าง ๆ ที่เรียนมาแล้วจากภาคทฤษฎี มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาหรือให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการ การเรียนการสอนภาคปฏิบัติจึงเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงโดยใช้ปัญหาของผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง จะเห็นว่า อาจารย์พยาบาลมีบทบาทสำคัญในการสอนให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดองค์ประกอบของการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลให้มีคุณภาพอยู่เสมอ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปัจจุบันยึดหลักการประเมินตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) แบบประเมินแบบเดิมที่ใช้จะมีปัจจัยที่ให้ประเมิน คือ คุณภาพงาน ปริมาณงาน การนำผลงานไปใช้ พร้อมการอธิบายสั้น ๆ และมีช่องให้กรอกคะแนน ซึ่งเป็นแบบประเมินที่กว้าง และไม่ครอบคลุมภาระงานหลักที่จะประเมิน ทำให้การพัฒนาไม่สอดคล้องกับการเป็นสถาบันอุดมศึกษา ถึงแม้ภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบแรกในระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2552-31 มีนาคม 2553 ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 76 ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน รวมถึงนำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเสร็จสิ้นลง ก็ตาม ยังพบว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ยังปฏิบัติเช่นที่ผ่านมา ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมน้อย หัวข้อการประเมินเหมือน ๆ กันในแต่ละสายงาน เพียงแค่ปรับเปลี่ยนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ และปัญหาที่พบส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของผู้บริหารในหลายหน่วยราชการที่ยังไม่กล้าตัดสินใจ ยังไม่ยอมแยกแยะผลปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามข้อเท็จจริงมากเท่าที่ควร เพราะหากดูจากส่วนต่างของผลตอบแทนที่ให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะไม่เห็นความแตกต่างมาก นอกจากนี้ที่สำคัญพบว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานยังไม่ถูกนำไปใช้เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาหาแนวทางที่ชัดเจนและเหมาะสมในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เนื่องจากบทบาทการสอนของอาจารย์พยาบาลถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการเรียนการสอนที่จะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาออกไป มีคุณภาพหรือไม่เพียงใด ด้วยเหตุนี้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยเฉพาะด้านสอนจึงมีความสำคัญและเป็นหนึ่งในเกณฑ์มาตรฐานของการประกันคุณภาพการศึกษา โดยผลของการประเมินการสอนนั้นถือเป็นข้อมูลสำคัญ เพราะนอกจากจะเป็นข้อมูลที่ย้อนกลับไปให้อาจารย์ผู้สอนได้รับทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยของตนเพื่อจะนำไปปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของตนแล้ว ข้อมูลจากการประเมินจะยังส่งต่อไปยังผู้บริหารของสถานศึกษาให้

ได้รับทราบถึงประสิทธิภาพการสอนโดยรวมของสถานศึกษา และสามารถที่จะนำข้อมูลที่ได้นี้ไปวิเคราะห์เพื่อดูถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักสำคัญของสถานศึกษาในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อออกไปรับใช้สังคมต่อไปในอนาคต

ผู้วิจัยตระหนักในความสำคัญ ดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Sackett et al.,1996; DiCenso and Cullum, 1998; Melnyk and Fineout-Overholt, 2002; DiCenso and Collin, 2005; Rebore and Walmsley, 2007; Forss and Bandstein, 2008; Warne, Holland, and McAndrew, 2010; พงศ์คำ ติลกสกุลชัย, 2553) พบว่า การประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Evaluation : EBE) เป็นการประเมินโดยอาศัยหลักฐานอ้างอิงหรือการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้แนวทางการปรับปรุงที่มาจากหลักฐานการปฏิบัติงานหรือจากผลงานวิจัยที่ได้มีการพิสูจน์แล้วว่าสามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีจริง ทั้งนี้จะต้องมีการกระทำอย่างเป็นระบบ อาศัยทักษะที่สำคัญและเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการนำไปสู่ “การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice)” โดยการบูรณาการอย่างเป็นระบบระหว่างความรู้/หลักฐานเชิงประจักษ์ (evidence) ที่ดีที่สุดในขณะใดขณะหนึ่ง อาจจะเป็นหลักฐานจากงานวิจัยที่มีการออกแบบการวิจัยอย่างดีหรือหลักฐานอื่น ๆ ที่น่าเชื่อถือ ที่ไม่ได้มาจากงานวิจัย แต่มาจากความคิดเห็น ประสบการณ์ หรือข้อมูลทางประวัติศาสตร์ ที่สามารถใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ปัจจุบันวงการพยาบาล แพทย์ และสาธารณสุข กำลังตื่นตัวกับการใช้ผลงานวิจัย (research utilization) หรือการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice: EBP) เพื่อพัฒนาคุณภาพของการให้บริการ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการประกันคุณภาพการบริการด้านสุขภาพ โรงเรียนพยาบาลหลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกาและบางประเทศในแถบยุโรปได้สอดแทรกคำว่า “การปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์” ในพันธกิจ หรือปรัชญาของโรงเรียน และได้จัดตั้งศูนย์สำหรับ “การปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์” ขึ้น เพื่อให้อาจารย์พยาบาล พยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนนักศึกษาพยาบาล เข้าใจและใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิก การศึกษา และการวิจัย สำหรับในประเทศไทย ได้เริ่มนำแนวคิดการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรพยาบาลเพิ่มมากขึ้นในช่วง 4-5 ปีที่ผ่านมา แต่รูปแบบวิธีการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ยังไม่มีนำมาใช้ในประเทศไทย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการประเมิน และปรับปรุงการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งให้สถาบันพระบรมราชชนกในฐานะเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแลสถานศึกษาในสังกัดได้ใช้เป็นแนวทางในการประเมินเพื่อติดตามความก้าวหน้า ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

คำถามการวิจัย

1. การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบันเป็นอย่างไร
2. ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และเกณฑ์การประเมินสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นอย่างไรและมีอะไรบ้าง
3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ เป็นอย่างไรและมีองค์ประกอบอะไรบ้าง
4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พัฒนาขึ้น สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยมีความถูกต้องและเหมาะสมเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และพัฒนาเกณฑ์การประเมินสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์
4. เพื่อประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พัฒนาขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ได้ระบบที่เหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และให้ข้อมูลสารสนเทศช่วยในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยเน้นด้านการจัดการเรียนการสอนจากผลการประเมิน

แนวคิดที่ใช้ในการประเมินเป็นการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Evaluation Approach) เนื่องจากเป็นการประเมินโดยอาศัยหลักฐานอ้างอิงหรือการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้แนวทางการปรับปรุงที่มาจากหลักฐานการปฏิบัติงานหรือจากผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่ได้มีการพิสูจน์แล้วว่าสามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีจริง

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล หมายถึง การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาพรวม ซึ่งครอบคลุมการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสอนและ

พัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ ด้านการบริการวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคมและสาธารณสุขสาธิต และด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล หมายถึง การพัฒนาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดเชิงระบบในการศึกษาพัฒนาวิธีการประเมินผล ซึ่งองค์ประกอบของระบบประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านข้อมูลป้อนกลับ

หลักฐานเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลหรือสารสนเทศที่มาการสังเคราะห์ ใช้ตัดสินการปฏิบัติงานได้ โดยมาจากการวิจัย ประสพการณ์ความชำนาญของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข หรือความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยข้อมูลหรือสารสนเทศ ผ่านการพิสูจน์ทางการปฏิบัติและได้รับการยอมรับ รวมทั้งผ่านการรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว

การประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ หมายถึง การประเมินโดยอาศัยหลักฐานอ้างอิงหรือการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้แนวทางการปรับปรุงที่มาจากหลักฐานการปฏิบัติงานหรือจากผลงานวิจัยที่ได้มีการพิสูจน์แล้วว่าสามารถก่อเกิดผลลัพธ์ที่ดีจริง ซึ่งมีการกระทำอย่างเป็นระบบ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. ได้ตัวบ่งชี้และหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เหมาะสม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
3. ได้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่เหมาะสม ซึ่งสามารถนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลเพื่อติดตามความก้าวหน้า ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น
4. สถาบันการศึกษาอื่น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยจำแนกขอบเขตของการนำเสนอได้เป็น 5 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับระบบ การพัฒนาระบบ และการประเมินผลระบบ

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

ตอนที่ 4 แนวคิดการพัฒนาตัวบ่งชี้กับหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน

ตอนที่ 5 กรอบแนวคิด

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับระบบ การพัฒนาระบบ และการประเมินผลระบบ

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับระบบ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอในประเด็นต่อไปนี้ คือ ความหมายของระบบ องค์ประกอบของระบบ การพัฒนาระบบ และการประเมินผลระบบ

1.1 ความหมายของระบบ

“ระบบ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “System” มาจากภาษากรีกว่า “Systema” มีความหมายว่า กลุ่มก้อนอันประกอบด้วยส่วนประกอบย่อยหลาย ๆ ส่วน (Shrode and Voich, 1974) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าระบบในลักษณะที่สอดคล้องกันดังจะยกมากล่าวแต่พอสังเขปดังนี้

Bertalanffy (1968) กล่าวว่า ระบบเป็นองค์ประกอบของส่วนต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน Koontz (1971) ให้ความหมายของระบบว่า หมายถึง ชุดหรือการรวมตัวของสรรพสิ่ง (entities) หรือส่วนประกอบย่อย ๆ (components) ในลักษณะที่เชื่อมโยงต่อกัน (interconnected) หรือพึ่งพาอาศัยกัน (interdependent) โดยจัดให้อยู่ในรูปที่มีความสลับซับซ้อนหน่วยหนึ่งเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

นักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับระบบไว้สอดคล้องกัน (Smith, 1982; FitzGerald and FitzGerald, 1987; Bedeian, 1993; Kinicki and Williams, 2009) ดังนี้ คือ ระบบหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบย่อยต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันก็จะมุ่งปฏิบัติการร่วมกันเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิทยา คูวีรัตน์ (2539) ได้ให้ความหมายว่า ระบบ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยขึ้นต่อกันและกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ โดยองค์ประกอบต่าง ๆ นั้นจะรวมกันเป็นระบบ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายเอาไว้ว่า ระบบ (System) คือ กลุ่มของสิ่งของซึ่งมีลักษณะประสานเป็นอันเดียวกันตามหลักแห่งความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน ด้วยระเบียบของธรรมชาติหรือหลักเหตุผลทางวิชาการ

พรเทพ รุ่งแผน (2546) ให้ความหมายว่า ระบบ คือ การจัดชุดหรือการจัดรวมองค์ประกอบย่อย ๆ ตั้งแต่สองส่วนขึ้นไปในลักษณะที่เชื่อมโยงต่อกันหรือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันโดยมุ่งไปที่การบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน

ชนาธิป ห้วยแป (2551) ได้ให้ความหมายว่า ระบบ คือ ชุดหรือการรวมตัวของสรรพสิ่งหรือส่วนประกอบย่อย ๆ ในลักษณะที่เชื่อมโยงต่อกันหรือพึ่งพาอาศัยกัน (interdependent) โดยจัดให้อยู่ในรูปที่มีความสลับซับซ้อนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

จากความหมายของระบบดังกล่าวมาข้างต้นจึงกล่าวได้ว่า ระบบ หมายถึง กลุ่มขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน สามารถทำงานได้อย่างอิสระ แต่มีปฏิสัมพันธ์ในการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาหรือช่วยให้การทำงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 องค์ประกอบของระบบ

Bertalanffy (1968) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบโดยประยุกต์ทฤษฎีระบบทั่วไป (general system theory) เข้ากับทฤษฎีการสื่อสารและการควบคุม (theory of communication and control) ซึ่งแสดงองค์ประกอบของระบบไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (inputs) หรือตัวรับเข้า (receptors) หมายถึง สิ่งที่ต้องใช้ในการดำเนินงานของระบบ ซึ่งในทางการสื่อสารเราอาจจะเปรียบได้กับอวัยวะหรืออินทรีย์ที่ใช้ในการรับรู้ (sense organ)

2. กระบวนการ (process) หมายถึง ขั้นตอนหรือวิธีดำเนินการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตที่ต้องการ สำหรับในทางการสื่อสารอาจจะเปรียบได้กับกระบวนการทางสมองที่ทำหน้าที่ควบคุมการรับรู้ข่าวสาร (control apparatus)

3. ผลผลิต (outputs) หรือตัวแสดงผล (effectors) หมายถึง ผลที่ได้รับจากกระบวนการดำเนินงานของระบบ ซึ่งในทางการสื่อสารอาจจะเปรียบได้กับข่าวสาร (message) ที่ได้รับจากกระบวนการควบคุมการรับรู้ข่าวสาร

4. ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) หมายถึง การนำผลที่ได้รับจากระบบเป็นข้อมูลย้อนกลับไปสู่ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการในลักษณะการป้องกันและควบคุมตนเอง (self-regulating) เพื่อรักษาภาวะสมดุลของระบบ

Smith (1982) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของระบบสรุปได้ 5 ประการ คือ

1. แหล่งทรัพยากร (sources) หมายถึง แหล่งทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับปัจจัยแต่ละปัจจัยที่นำเข้าสู่ระบบ

2. ปัจจัย (inputs) หมายถึง แหล่งของวัตถุดิบหรือปัจจัยแต่ละปัจจัยที่นำเข้าสู่ระบบซึ่งจะมีผลต่อกระบวนการปฏิบัติงาน และผลผลิตที่ได้รับตามลำดับต่อไป

3. กระบวนการและการแปรสภาพ (process and transformation) หมายถึง กรรมวิธีในการแปรสภาพวัตถุดิบหรือปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตที่ต้องการ กระบวนการที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยนำเข้าที่เหมาะสม

4. ผลผลิต (outputs) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ออกมาจากระบวนการของระบบและเข้าไปสู่สิ่งแวดล้อมภายนอกของระบบซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบสารสนเทศ พลังงาน หรือข้อมูลสารสนเทศทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม

5. ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) หมายถึง สารสนเทศที่ได้มาจากการดำเนินงานของระบบซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการเลือกปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตต่อไปในอนาคต

Schoderbek และคณะ (1990) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของระบบ (element of a system) มี 5 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า (inputs) กระบวนการ (process) ผลผลิต (outputs) ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) และสภาพแวดล้อม (environment) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (inputs) หมายถึง สสาร พลังงาน มนุษย์ หรือ ข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน (operation) ของระบบ

2. กระบวนการ (process) หมายถึง การแปรสภาพหรือเปลี่ยนรูป (transformation) ปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตที่ต้องการ

3. ผลผลิต (outputs) หมายถึง ผลที่ได้รับ (results) จากกระบวนการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายของระบบ

4. ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) หมายถึง ข้อมูลที่ได้มาจากผลผลิตที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยให้องค์กรทำการปรับปรุงพัฒนาในด้านปัจจัยนำเข้า และกระบวนการต่อไปในอนาคต

5. สภาพแวดล้อม (environment) หมายถึง สภาพบรรยากาศทั่วไปขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อระบบด้วย เช่น สภาพของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น

Kinicki and Williams (2009) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของระบบ มี 4 ส่วน คือ

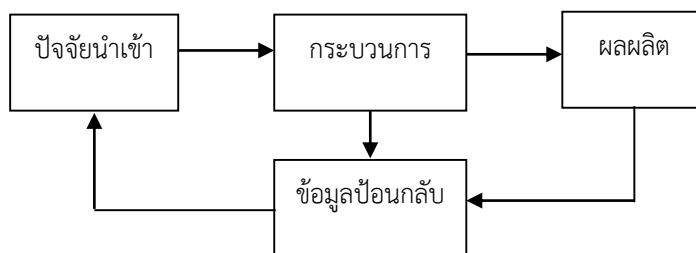
1. การนำเข้า (inputs) คือ คน เงิน ข้อมูล เครื่องมือ และวัตถุดิบที่ต้องใช้ผลิตสินค้าหรือบริการขององค์กร

2. กระบวนการแปรรูป (transformation processes) คือ ความสามารถขององค์กรด้านการจัดการและเทคโนโลยีที่ประยุกต์ใช้ในการแปรรูปจากวัตถุดิบเป็นผลผลิต

3. ผลผลิต (outputs) คือ สินค้า การบริการ กำไร การขาดทุน หรือความพอใจของพนักงานที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์กร

4. ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) คือ ข้อมูลที่แสดงถึงการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลที่เกิดจากการตอบรับจากสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อวัตถุดิบ เช่น ลูกค้าซื้อสินค้าหรือไม่

จากแนวคิดองค์ประกอบของระบบดังที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปองค์ประกอบของระบบที่สำคัญได้ 4 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า (inputs) กระบวนการ (process) ผลผลิต (outputs) และข้อมูลป้อนกลับ (feedback) โดยในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของระบบ

1.3 การพัฒนาระบบ

การได้มาซึ่งตัวระบบที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้นักวิชาการบางส่วนจึงได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาระบบไว้ ดังจะยกมานำเสนอไว้แต่พอสังเขปดังนี้

Smith (1982) ได้นำเสนอหลักการพัฒนาระบบไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนระบบ (planning) โดยทำการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง และพยากรณ์ผลของทางเลือกตามที่เสนอขึ้นมา รวมทั้งประเมินโอกาสที่มีอยู่ การวิเคราะห์ความพยายามดังกล่าว จะนำไปสู่การนิยามขอบเขตและจำแนกประเภทวัตถุประสงค์ของระบบเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และการวัดประสิทธิผลองค์การ

2. การออกแบบระบบ (design) เป็นการให้รายละเอียดเฉพาะอย่างเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของระบบที่กำหนดไว้

3. การปรับปรุงและพัฒนาระบบ (improvement and development) เป็นขั้นตอนเชิงสร้างสรรค์ซึ่งจะแปรเปลี่ยนการออกแบบไปสู่สภาพที่พร้อมจะปฏิบัติงานได้จริง โดยปกติแล้วระบบที่ได้รับการยอมรับ หรือมีความเที่ยงสูงจะให้ความสำคัญกับวิธีการเพื่อการบรรลุพันธกิจของระบบเป็นสำคัญ ดังนั้น ส่วนประกอบย่อย ๆ ทุกส่วนจะต้องได้รับการประเมินเพื่อให้แน่ใจว่ามันจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่คาดหวังไว้ได้อย่างดีหรือไม่ทั้งนี้การประเมินดังกล่าวต้องทดสอบในสถานการณ์ที่เป็นพลวัตร

4. การนำไปใช้จริง (implementation) หลังจากทีระบบได้รับการพัฒนาจนเป็นที่น่าพอใจในสภาพแวดล้อมที่ได้ทำการทดสอบแล้ว จำเป็นต้องนำไปใช้ในสถานการณ์ที่เป็นจริง (live circumstance) การนำไปใช้เป็นกระบวนการที่มีลำดับขั้นตอนในการผสมผสานแบบจำลองที่ได้รับการพัฒนา และระบบย่อยตามที่เราสงสัยกับแผนที่เราก่อแบบไว้ล่วงหน้า เพื่อบรรลุผลประโยชน์ตามที่กำหนดไว้

5. การบริหารระบบ (operation) เป็นขั้นตอนของการบริหารจัดการระบบ ได้แก่ การแก้ปัญหาเกี่ยวกับระบบ การตัดสินใจระบบ และปฏิบัติหน้าที่ในด้านการกำกับ ติดตาม และควบคุมให้ระบบปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

6. การประเมินผลระบบ (evaluation) การประเมินผลระบบมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งพิจารณาจากเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนการออกแบบระบบ ปกติแล้วการวัดประสิทธิผลสำหรับองค์การจะใช้พหุเกณฑ์ (multi-criteria) ซึ่งประกอบด้วย เกณฑ์ในเชิงปริมาณและเกณฑ์ใน

เชิงคุณภาพ อย่างไรก็ตามในการประเมินระบบโดยทั่วไปจะมุ่งเน้นกระบวนการ และผลที่ได้รับจากการปฏิบัติกิจกรรมของระบบเป็นสำคัญ

ส่วน Debenham (1989) ได้นำเสนอลำดับขั้นตอนในการพัฒนาระบบไว้ 3 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ระบบ (system analysis) หมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบว่ามีอะไรบ้าง มีองค์ประกอบใดควรปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของระบบ

2. การออกแบบระบบ (system design) หมายถึง การนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ มาเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ก่อให้เกิดความสอดคล้อง และสามารถบรรลุจุดหมายตามต้องการ ซึ่งเป็นผลมาจากการวิเคราะห์ระบบ

3. การนำระบบไปใช้ (system implementation) หมายถึง การนำระบบที่ออกแบบไว้ไปใช้ตามจุดหมายที่ต้องการ

ชนาธิป ทุ้ยแป (2551) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนในการพัฒนาระบบการประเมินผลได้ขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ระบบ (system analysis) เป็นขั้นตอนการศึกษาถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบ โดยอาจเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของระบบอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติต่อไป

2. การสังเคราะห์ระบบ (system synthesis) เป็นขั้นตอนการรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเข้าด้วยกันอย่างมีเหตุผล และ/หรือกำหนดเป็นองค์ประกอบใหม่โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์ระบบ

3. การออกแบบระบบ (system design) เป็นขั้นตอนการกำหนดโครงสร้างของระบบหรือสร้างรูปแบบจำลองของระบบ โดยแสดงให้เห็นการเคลื่อนไหวขององค์ประกอบ (flow-chart) รวมทั้งลำดับขั้นสำคัญ ๆ และที่รองลงมาในลักษณะขั้นต่อขั้น (step by step) และจัดทำคู่มือการใช้ระบบ

4. การตรวจสอบระบบและปรับปรุง (system verification and improvement) เป็นขั้นตอนการพิจารณาว่าระบบที่สร้างขึ้นมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการสร้างระบบมากน้อยเพียงใด โดยมุ่งเน้นการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงของระบบ ซึ่งประกอบไปด้วยวิธีการตรวจสอบในภาพรวม และการตรวจสอบรายละเอียดขององค์ประกอบ และปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบ และคู่มือการใช้ระบบ หลังทำการตรวจสอบระบบ เพื่อให้ระบบมีความสมบูรณ์ถูกต้องมากที่สุด

5. การนำระบบไปใช้ (system implementation) เป็นขั้นตอนการนำระบบที่ได้พัฒนาขึ้น ไปใช้ในสถานการณ์จริง

6. การประเมินระบบ (system evaluation) เป็นขั้นตอนการประเมินระบบที่นำไปใช้ในสถานการณ์จริง และรายงานผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบที่พัฒนาขึ้น

จากแนวคิดการพัฒนาระบบตามตรรกะของนักวิชาการดังที่ได้ยกมากล่าวไว้ข้างต้นสามารถสรุปกระบวนการพัฒนาระบบได้ 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ระบบ การสังเคราะห์ระบบ

การออกแบบระบบ การพัฒนาและตรวจสอบระบบ การนำระบบไปใช้ และการประเมินระบบและปรับปรุง ดังปรากฏในตารางที่ 2.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ขั้นตอนการพัฒนากระบวน

ขั้นตอนการพัฒนากระบวนตามแนวคิดนักวิชาการ	สรุปขั้นตอนการพัฒนากระบวน
<ul style="list-style-type: none"> • เข้าใจปัญหา (problem recognition) • ศึกษาความเป็นไปได้ (feasibility study) • การวิเคราะห์กระบวน (system analysis) • การวางแผนกระบวน (system planning) • การสังเคราะห์กระบวน (system synthesis) • การออกแบบกระบวน (system design) • การสร้างรูปแบบกระบวน (system modeling) • การวัดและตรวจสอบกระบวน (system measurement) • การปรับปรุงและพัฒนากระบวน (system development) • การทดลองรูปแบบ (system testing) • การนำกระบวนไปใช้ (system implementation) • การบริหารกระบวน (system operation) • การประเมินผลกระบวน (system evaluation) 	<ul style="list-style-type: none"> • การวิเคราะห์กระบวน (system analysis) • การสังเคราะห์กระบวน (system synthesis) • การออกแบบกระบวน (system design) • การพัฒนาและตรวจสอบกระบวน (system improvement) • การนำกระบวนไปใช้ (system implementation) • การประเมินผลกระบวนและปรับปรุง (system evaluation and improvement)

จากผลการสรุปขั้นตอนการพัฒนากระบวนดังปรากฏในตารางที่ 2.1 สามารถอธิบายรายละเอียดของขั้นตอนการพัฒนากระบวนในแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์กระบวน (system analysis) เป็นการศึกษาขอบข่ายของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบหรือหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การ และเป็นกระบวนการในการสนับสนุนการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และสังเกตว่าองค์กรหรือหน่วยงานได้ปฏิบัติงานไปอย่างไร วิธีการในการปฏิบัติงาน กับเป้าหมายที่กำหนดขึ้นหรือไม่ องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ หรือไม่ได้มีการติดต่อประสานงานกันในลักษณะเช่นใด และได้ผลเป็นเช่นใด เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการดำเนินงานโดยการกำหนดแนวทาง การคัดเลือกแนวทาง และการลงมือปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

2. การสังเคราะห์กระบวน (system synthesis) เป็นขั้นตอนการรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเข้าด้วยกันอย่างมีเหตุผล ก่อให้เกิดองค์ประกอบใหม่โดยใช้สารสนเทศที่ได้จากการ

วิเคราะห์ระบบ เพื่อปรับปรุงวิธีการให้เหมาะสมกับการดำเนินงาน รวมไปถึงกลยุทธ์ และวิธีการที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาตามลำดับความสำคัญตลอดจนจำแนกแนวทางหรือวิธีการประเมินผลประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพื่อหาประสิทธิภาพของผลลัพธ์ที่ได้

3. การออกแบบระบบ (system design) เป็นขั้นตอนการพัฒนาหลักเพื่อให้ระบบทำงานได้ กล่าวคือ เป็นระบบที่มีข้อมูลนำเข้า (input) มีวิธีการหรือข้อเสนอแนะในการทำงานของระบบอย่างชัดเจน โดยกำหนดโครงสร้างของระบบหรือสร้างรูปแบบจำลองของระบบ แสดงให้เห็นการเคลื่อนไหวขององค์ประกอบ (flow-chart) รวมทั้งลำดับขั้นสำคัญ ๆ และที่รองลงมาในลักษณะขั้นต่อขั้น (step by step) และจัดทำคู่มือการใช้ระบบ

4. การพัฒนาและตรวจสอบระบบ (system development and verification) เป็นขั้นตอนการพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบที่สร้างขึ้น และพิจารณาว่ามีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการสร้างระบบมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบ เป็นสำคัญ

5. การนำระบบไปใช้ (system implementation) เป็นขั้นตอนการนำระบบไปใช้ในสถานการณ์ที่เป็นจริง (live circumstance) ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีลำดับขั้นตอนในการผสมผสานแบบจำลองที่ได้รับการพัฒนาและระบบย่อยตามที่เราสงสัยกับแผนที่เราก่อแบบไว้ล่วงหน้า เพื่อบรรลุผลประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าระบบจะใช้ได้ดีในสถานการณ์จริง

6. การประเมินผลระบบและปรับปรุง (system evaluation and improvement) เป็นขั้นตอนการประเมินระบบที่นำไปใช้ในสภาพการณ์จริง และรายงานผลเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบที่พัฒนาขึ้น ซึ่งพิจารณาจากเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดขึ้นจากการออกแบบระบบ หลังจากประเมินระบบแล้ว ทำการปรับปรุงและพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบที่ยังขาดความสมบูรณ์ถูกต้องให้มีความสมบูรณ์ถูกต้องมากที่สุด

1.4 การประเมินผลระบบ

การประเมินผลระบบ เป็นการพิจารณาตัดสินคุณค่าของระบบที่ได้รับการพัฒนาขึ้นว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์หรือมาตรฐานการประเมินที่กำหนดไว้ มีนักวิชาการจำนวนหนึ่งได้กล่าวถึงเกณฑ์ในการประเมินผลระบบไว้ ดังนี้

Casio (1992) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาประสิทธิภาพของระบบซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานพื้นฐาน 5 ประการ คือ

1. ความเกี่ยวข้องกัน (relevance) คือ ความเชื่อมโยงกันระหว่างการปฏิบัติงานและวิธีการที่นำมาใช้ในการประเมิน
2. มีความไว (sensitivity) หมายถึง ระบบดังกล่าวควรจะสามารถจำแนกผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพออกจากกันได้
3. มีความเที่ยง (reliability) หมายถึง ระบบการประเมินควรจะมี ความคงที่ และความต่อเนื่องในการประเมิน
4. เป็นที่ยอมรับ (acceptability) หมายถึง ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินต่างมองกระบวนการประเมินอย่างเข้าใจเหตุผล และเล็งเห็นประโยชน์ที่จะได้รับ

5. ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ (practicality) หมายถึง ระบบจะต้องมีความเป็นเหตุเป็นผล ง่ายต่อการทำความเข้าใจและการนำไปปฏิบัติจริง

นักประเมินคนสำคัญคือ Stufflebeam (2005) ได้พัฒนามาตรฐานการประเมินสำหรับให้นักประเมินทั่วไปใช้เป็นกรอบในการตรวจสอบคุณภาพของการประเมิน ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ดังนี้

1. มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (utility standards) เป็นมาตรฐานที่สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นการรับประกันว่า การประเมินผลหนึ่ง ๆ จะสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นด้านข้อมูลข่าวสารของผู้ใช้ประโยชน์จากการประเมินผล สำหรับมาตรฐานต่าง ๆ เหล่านี้ ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละสังคมหรืองานแต่ละประเภท ที่เราต้องการตรวจสอบ มุ่งองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ คือ

1.1 การระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องการใช้สารสนเทศ (stakeholder identification)

1.2 ความน่าเชื่อถือของผู้ประเมิน (evaluator credibility)

1.3 ขอบเขตของข้อมูลและการคัดสรร (information scope and selection) คือการรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.4 การแปลความหมายและการตัดสินคุณค่ามีความชัดเจน (values identification)

1.5 ความชัดเจนของรายงาน (report clarity)

1.6 ระยะเวลาและการเผยแพร่รายงาน (report timeliness and dissemination) คือ การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

1.7 รายงานการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

1.8 ผลกระทบของการประเมิน (evaluation impact) โดยการประเมินส่งผลกระทบในการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมินต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility standards) มาตรฐานนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อรับประกันว่า การประเมินผลจะเป็นจริง หรืออยู่บนพื้นฐานของความจริง ผลการประเมินที่ได้มาจากกระบวนการหรือวิธีการประเมินที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่า ประกอบด้วย เกณฑ์ 3 ประการ คือ

2.1 วิธีการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (practical procedures)

2.2 การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง (political viability)

2.3 ผลที่ได้มีความคุ้มค่า (cost effectiveness)

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety standards) เป็นมาตรฐานที่กำหนดไว้เพื่อเป็นการรับประกันว่าระบบการประเมินได้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ จรรยาบรรณ และเป็นการดำเนินการที่จะเป็นประโยชน์ต่อคนทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการประเมิน มาตรฐานต่าง ๆ เหล่านี้ประกอบไปด้วย

3.1. เน้นการบริการและความต้องการของผู้รับประโยชน์ (service orientation) การประเมินผลควรได้รับการออกแบบ เพื่อช่วยทำให้แผนงาน/หน่วยงาน/องค์กร สามารถเน้นย้ำ หรือให้ความสำคัญกับความจำเป็น/ความต้องการของประชากรกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มผู้รับประโยชน์/ผู้ให้บริการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- 3.2 การกำหนดข้อตกลงของการประเมินไว้เป็นทางการ (formal agreements)
 - 3.3 การคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (rights of human subjects)
 - 3.4 การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Human interactions)
 - 3.5 รายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่น และจุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน (complete and fair assessment)
 - 3.6 รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย และคำนึงถึงข้อจำกัดของการประเมิน (disclosure of findings)
 - 3.7 การแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส (conflict of interest)
 - 3.8 ความรับผิดชอบด้านการเงิน/การคลัง (fiscal responsibility) การจัดสรรเงินและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ สำหรับทรัพยากรที่ใช้ในการประเมิน ควรจะสะท้อนให้เห็นถึงหลักการต่าง ๆ ในการตรวจสอบได้ และผู้ประเมินควรทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ มีความรอบคอบเพื่อที่ว่าค่าใช้จ่ายต่าง ๆ จะสามารถได้รับการตรวจสอบ และมีความเหมาะสม ตามความเป็นจริงทุกอย่าง
4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (accuracy standards) เป็นมาตรฐานที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นการรับประกัน หรือเพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่า การประเมินผลในแต่ละครั้งจะเป็นการนำเสนอ และ/หรือสามารถส่งทอดข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างพอเพียง เกี่ยวกับลักษณะหรือโฉมหน้าที่สำคัญ ๆ ที่เป็นการบ่งบอกถึงคุณค่า หรือคุณประโยชน์ของแผนงาน/โครงการที่ได้รับการประเมิน สำหรับมาตรฐานด้านนี้นั้น ประกอบไปด้วย
- 4.1 การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้อย่างชัดเจน
 - 4.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับระบบการประเมินอย่างเพียงพอ
 - 4.3 การบรรยายวัตถุประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน
 - 4.4 การบรรยายแหล่งข้อมูล และการได้มาของข้อมูลอย่างชัดเจน
 - 4.5 การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง
 - 4.6 การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง
 - 4.7 การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และรายงาน
 - 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
 - 4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
 - 4.10 การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุน
 - 4.11 การเขียนรายงานที่มีความเป็นปรนัย

จากเกณฑ์การประเมินผลระบบดังที่ยกมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการประเมินผลระบบจะอาศัยเกณฑ์หรือมาตรฐานการประเมินที่สำคัญ คือ ความเที่ยง ความสามารถในการนำไปปฏิบัติจริง หรือความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม ความเป็นธรรม ความพึงพอใจและเป็นที่ยอมรับ และผลกระทบ อย่างไรก็ตามสำหรับการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขโดยมุ่งเน้นด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม มีบริบทที่แตกต่างกันค่อนข้างมากในแต่ละ

พื้นที่ ดังนั้นการประเมินผลระบบจึงมุ่งเน้นการประเมินเพียง 4 ด้านตามกรอบแนวคิดของ Stufflebeam (2005) ประกอบด้วย มาตรฐานการใช้ประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม และ มาตรฐานความถูกต้อง

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) เป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญเช่นเดียวกับการศึกษาและการฝึกอบรม เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานทุกประเภท และเป็นเครื่องชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถของบุคลากรและความคาดหวังของหน่วยงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้รู้และเกิดความเข้าใจอย่างละเอียดในฐานะเครื่องมือเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณค่าของบุคลากรในหน่วยงาน แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอในประเด็นที่สำคัญต่อไปนี้ คือ ความหมาย วัตถุประสงค์ ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน สภาพและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาค้นคว้าความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีคำศัพท์ที่ใช้กันอยู่หลายคำทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เช่น Merit Rating (การประเมินค่าการปฏิบัติงานโดยระบบคุณธรรม/การให้คะแนน ความดีความชอบ) Performance Evaluation (การประเมินค่าของการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ) Performance Appraisal (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) นอกจากนี้แล้ว ยังมีคำอื่นที่ใช้กันโดยทั่วไปและหมายถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคล ได้แก่ employee appraisal , employee evaluation, performance review, performance assessment (DeNiSi and Griffin, 2008) จะเห็นว่าคำภาษาอังกฤษที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ มีความหมายใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกัน และในเอกสารนี้จะใช้คำว่า Performance Evaluation และ Performance Appraisal เป็นประเด็นหลักของการศึกษา ดังนั้นสาระที่จะนำเสนอต่อไปจะมาจากสองคำนี้ ซึ่งมีนักวิชาการและผู้รู้ได้ให้ความหมายไว้มากมาย ในภาพรวมแล้วการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความหมายที่มนัยแฝงถึงจุดมุ่งหมายไปด้วยพร้อม ๆ กัน โดยความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานที่น่าสนใจมีดังต่อไปนี้

Mathis and Jackson (2000) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการพิจารณาตัดสินว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงผลการพิจารณานั้น ๆ

Robbins (2001) เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อนของแต่ละคน รวมทั้งค้นหาแนวทางที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

Dessler (2001) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานปัจจุบันและ/หรือในอดีตของพนักงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานต่างๆ ของงานที่กำหนดไว้ และการให้ข้อมูลกับบุคลากรเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรลดข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานหรือให้สามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

Business Dictionary (2009) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการ ซึ่งผู้จัดการหรือที่ปรึกษา 1) ตรวจสอบและประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ในปัจจุบัน 2) รายงานผลการเปรียบเทียบ และ 3) ใช้ผลที่ได้เพื่อข้อคิดเห็นแก่พนักงานเพื่อแสดงให้เห็นว่า จำเป็นต้องมีการปรับปรุงที่จุดใดและเพราะเหตุใด การประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้เพื่อระบุผู้ที่ต้องการ ฝึกอบรมแบบใดและผู้ใดจะได้รับการเลื่อนขั้น ลดขั้น คงไว้หรือให้ออก

Mishra (2009) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่ออธิบาย วิเคราะห์ และบันทึก ข้อมูลเกี่ยวกับคุณประโยชน์ของพนักงาน จุดมุ่งหมายของการวัดผลการปฏิบัติงานคือการวัดและปรับปรุง การปฏิบัติงานจริงของพนักงานและศักยภาพในอนาคต วัดดูประสงค์คือวัดสิ่งที่พนักงานกระทำ

สำหรับนักวิชาการไทย ได้ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ว่าสนใจ ดังนี้

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530) กล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เป็นกระบวนการประเมินค่า ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดย หัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มี ประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ ให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2546) ให้ความหมายว่า การประเมินการปฏิบัติงาน (performance appraisal) หมายถึง การตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในความ รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้ในเชิงปริมาณและ/หรือคุณภาพ เพื่อที่จะ ตัดสินใจดำเนินการตามกระบวนการบริหารในขั้นต่อไปอย่างถูกต้องเหมาะสม

ผุสดี รุมาคม (2551) ให้ความหมายว่า การประเมินการปฏิบัติงาน (performance evaluation) คือ กระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในการประเมินและการบริหารพฤติกรรม (behavior) และผลที่ได้ (outcome) จากการปฏิบัติงานของพนักงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2552) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเทียบระหว่างผลงานระดับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ โดยอาจอาศัย ความยอมรับร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้วางมาตรฐานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อ ประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณงานและคุณภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการให้รางวัล หรือลงโทษ ตลอดจนในการพัฒนาบุคคลต่อไปในอนาคต

กล่าวโดยสรุป นักวิชาการทั้งหลายได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และเพิ่มมิติในการมองขึ้นตามช่วงเวลาเปลี่ยนแปลง โดยเริ่มจากเป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินค่าหรือ ประเมินผลของการกระทำหรือผลของงานจากผู้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือปรับค่า ตอบแทน การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมีความเป็นธรรม ประโยชน์ในการ พัฒนาตนเองจากผลที่ได้ในอนาคต รายละเอียดองค์ประกอบของหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ นักวิชาการต่างๆ ได้ให้ไว้ ปรากฏดังตารางที่ 2.2

ในทัศนะของผู้เขียน สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ที่เป็นระบบ เพื่อประเมินค่าของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและมาตรฐานแบบเดียวกัน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจทางการบริหารงานบุคคลหรือการพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นธรรมโดยทั่วกัน

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบของความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของความหมาย	พ.ศ. 2500- 2510*	พ.ศ. 2511- 2520**	พ.ศ. 2521- 2530***	พ.ศ. 2531- 2540****	พ.ศ. 2541- ปัจจุบัน *****
1. ระยะเวลาที่แน่นอน	/	/	/	/	/
2. ความคุ้มค่ากับเงินเดือน/ค่าตอบแทน	/	/	/	/	/
3. วัตถุประสงค์ขององค์การ			/		
4. เป็นระบบ	/		/		/
5. การเปรียบเทียบกับมาตรฐาน/มาตรฐาน ตำแหน่ง	/		/	/	/
6. การวิจัยเพื่อการบริหารงานบุคคล	/	/	/		/
7. ความสามารถในการพัฒนาบุคลากรในอนาคต/ การฝึกอบรม		/	/	/	/
8. การวิจัยเพื่อการบริหารงานบุคคล					/
9. การคาดการณ์ผลการปฏิบัติงานในอนาคต			/		/
10. คุณลักษณะ/คุณสมบัติของบุคคลที่ เหมาะสมกับงาน			/	/	/
10. ความเป็นธรรม			/	/	/

* Kingsbery; Walf

** Heyel; ภิญญู สาธ; บวร ประพฤตตี

*** Cascio; Beach; Chruden and Sherman; Sikula; สมพงษ์ เกษมสิน; สมลักษณ์ พรหมมีเนตร;
สมาน รังสิโยภษณ; ชูศักดิ์ เทียงตรง

**** Werther and Davis; Mondy and Noe; Castetter; นันทิยา ชัยนิคม; สุบิน ภูมรินทร์;
ธงชัย สันตวงค์; เกียรติก้อง คุ้มไพโรจน์; วิริยา สุขน้อย; วิทยา คุวิรัตน์; ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์

***** Mathis and Jackson; Robbins; Dessler; ชูชัย สมธิโกโร; ศุภชัย ยาวะประภาษ; วรนาถ แสงมณี;
เสนาะ ดีเยาว์; เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์; สุริยวรรณ สรงสระแก้ว; อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌกร;
ผุสตี รุมาค

2.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

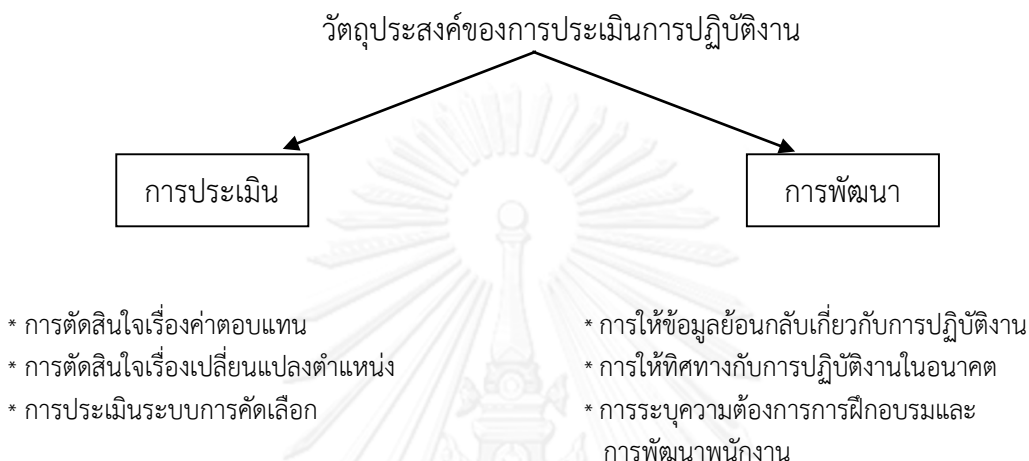
ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางที่ควบคุมให้การดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ และสามารถสรุปได้ดังนี้ (Henderson, 1984; Crane, 1986; Szilagyi and Wallace, 1990; Grote, 2002)

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับศักยภาพและความสามารถผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนกับผู้ปฏิบัติงาน
4. เพื่อการตัดสินใจที่เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การลดตำแหน่ง และการให้พ้นจากงาน

5. เพื่อเป็นข้อบ่งชี้ในการพัฒนาและฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. เพื่อการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรและการวางแผนกำลังคนขององค์กร

ส่วน ผุสดี รุมาคม (2551) กำหนดวัตถุประสงค์สำคัญสองประการของการประเมินการปฏิบัติงาน คือ วัตถุประสงค์ด้านการประเมินและวัตถุประสงค์ด้านการพัฒนา (ภาพที่ 2.2)



ภาพที่ 2.2 วัตถุประสงค์ด้านการประเมินและด้านการพัฒนาในการประเมินการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ปราชาญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทธีวงศ์ (2550) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2552) ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี แก่พนักงานให้เป็นไปโดยเสมอภาคและเป็นธรรม
2. เป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ลดขั้นลดตำแหน่ง โยกย้ายและปลดออกอย่างมีเหตุผล และมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
3. เพื่อการพัฒนาบุคลากร ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ ในการวิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายผู้กำหนดนโยบาย (ผู้บังคับบัญชา) และผู้ปฏิบัติงาน จะได้พยายามปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมทักษะที่จำเป็นต่องานที่ต้องปฏิบัติ
4. เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน
5. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้พิจารณาได้ว่า การคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานนั้น สามารถกระทำได้อย่างเหมาะสมเพียงไร โดยเปรียบเทียบผลการทำงาน กับผลการทดสอบ และความเห็นของผู้สัมภาษณ์ และยังช่วยให้ทราบว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานประเภทใด (training needs) ได้อีกด้วย

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอยู่หลายประการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กร นโยบายขององค์กร และผู้บริหาร โดยวัตถุประสงค์หลัก ๆ คือ **วัตถุประสงค์เชิงประเมิน (evaluation objectives)** เป็นการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานในอดีต โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเรื่องพิจารณาความดีความชอบ การขึ้น

เงินเดือนและค่าจ้าง การพิจารณาเงินรางวัลประจำปี การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ออกจากงาน และ **วัตถุประสงค์เชิงพัฒนา** (developmental objectives) เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตให้ดีขึ้น โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความต้องการด้านการพัฒนาและฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบจุดเด่นและข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

2.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อผู้ทำงานในองค์กรในทุก ๆ ระดับ (Delahaye, 2005; Grote, 2002; Bacal, 1999; Szilagyi and Wallace, 1990; ปราชญา กล้าผจญ และพอลา บุตรสุทธีวงศ์, 2550) สรุปได้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน พนักงาน ข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมต้องการทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นอย่างไร มีคุณคามากหรือน้อยเพียงไรในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่จะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ เมื่อทราบผลการประเมิน (เป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง) ก็จะได้ทราบว่า ตนเอง อยู่ ณ จุดใดของกลุ่ม ขององค์กร และหากมุ่งมั่นที่จะพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม จะต้องทำอะไร ส่วนผู้ปฏิบัติงานดี หรือดีมากอยู่แล้ว ก็จะต้องมีกำลังใจ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไปกว่าเดิมอีก หรืออย่างน้อยรักษาระดับผลการปฏิบัติงานของตนเองเอาไว้ มิให้ตกต่ำลงไปยิ่งกว่าเดิม ซึ่งถ้าหากไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะมีทางรับทราบในเรื่องดังกล่าวนี้เลย

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ย่อมส่งผลโดยรวมในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หากลูกน้องส่วนใหญ่ หรือทั้งหมด ทำงานดี มีผลงานยอดเยี่ยม เจ้านาย หรือผู้บังคับบัญชา ก็จะมีผลงานโดยรวมของส่วนงานที่ตนเองกำกับดูแลว่า อยู่ในระดับดี ดีมาก หรือยอดเยี่ยม มีเกียรติยศชื่อเสียงว่า เก่ง สามารถบริหารงาน จัดการคนได้เป็นอย่างดี และอยู่ในสายตาผู้ใหญ่ ที่อาจจะกำลังเฟื่องมอม ที่จะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่กว้างขวางยิ่ง ๆ ขึ้นไป เมื่อผู้บังคับบัญชาทราบผลการปฏิบัติงานแล้ว ทำให้ตระหนัก และเห็นคุณค่าของพนักงานผู้นั้น ที่มีต่อองค์กร เขาจะต้องหาวิธีการสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจ หรือให้ทุนการศึกษา ทุนการฝึกอบรม ทุนงาน เพื่อเขาจะได้เพิ่มพูนศักยภาพแห่งการปฏิบัติหน้าที่งานนั้น ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปอีก นับเป็นการลงทุนทางการศึกษาและการทำงาน ให้แก่พนักงานในหน่วยงานของตนเอง และคาดหวังว่า จะได้รับผลการตอบแทนที่สูงกว่า และคุ้มค่ากว่า หากไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็จะไม่มีข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาต่าง ๆ เหล่านี้ได้

3. ความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กร มาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จะทำให้ทราบว่า พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรแล้ว ได้ผลงานออกมาในระดับใด มีจุดเด่นหรือจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อองค์กรจะได้เสาะแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง หรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล เพราะเหตุว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิธีการสมัยใหม่ช่วยให้การเลือกสรรบุคคล และการวินิจฉัยเกี่ยวกับนโยบายบุคคลดำเนินไปด้วยความมีเหตุผลและเชื่อถือได้ ประโยชน์ที่สำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผู้กล่าวไว้หลายท่าน สามารถสรุปได้ดังนี้ (Mishra, 2009; ชูชัย สมितिโร, 2550; ผุสดี รุมาคม, 2551; อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2552)

1. ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งเป็นเครื่องมือตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหารองค์การอีกด้วย
2. เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาความดีความชอบ และรางวัลต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการสับเปลี่ยนโยกย้าย การลดขั้นลดตำแหน่งและการเลิกจ้าง โดยดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุมีผล มีระบบเป็นระเบียบแบบแผน
3. กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข่าวสารข้อมูลที่จำเป็นต่อการปรับปรุงตนเอง และวิธีการทำงานให้มีคุณค่าต่อองค์การยิ่งขึ้น
4. ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผล กล่าวคือ บุคลากรจะรู้สึกยอมรับและพึงพอใจต่อการประเมินผล และเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผล ก็จะทำให้มีแรงจูงใจที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นกว่าเดิม
5. ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ กล่าวคือ มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน มีความไว้วางใจผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันและภักดีต่อองค์การ มีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์การต่อไป และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ
6. ช่วยให้องค์การได้ทราบถึงความจำเป็น และทิศทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ และทำให้องค์การมีความชอบธรรมตามกฎหมาย กล่าวคือ สามารถป้องกันตนเองทางกฎหมาย และลดความน่าจะเป็นในการถูกฟ้องร้องจากบุคลากร
7. การประเมินจะช่วยให้เห็นความต้องการโอกาสของความเจริญเติบโต และการพัฒนาของบุคคล การเจริญเติบโตอาจจะประสบผลสำเร็จได้โดยการศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นทางการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานต่าง ๆ
8. การประเมินอย่างเป็นทางการและตามระยะเวลาจะกระตุ้นผู้บังคับบัญชาให้ทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ถูกกระตุ้นโดยทัศนคติที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชาสามารถได้รับการจูงใจให้มีความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และเสนอให้ความช่วยเหลือ และหากได้มีการดำเนินการอย่างเหมาะสมแล้ว กระบวนการประเมินทั้งหมดสามารถช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
9. ประโยชน์ในด้านอื่น ๆ เช่น การแนะแนวและวางแผนแนวอาชีพให้แก่พนักงาน การกำหนดอัตราค่าจ้างคน การสรรหาคัดเลือกพนักงาน การส่งมอบงานเมื่อสับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา การพัฒนาระบบงาน

มีการนำแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์และเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารองค์การในบริบทต่างกัน ทั้งต่างประเทศและในประเทศ ด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านสาธารณสุข

ด้านการศึกษ หน่วยงานราชการ องค์การรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์การเอกชน จึงขอยกตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสังเขป เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

ในด้านสาธารณสุข กุลยา ตันติผลาชีวะ (2521) ได้สร้างแบบสำรวจประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาล โดยมีลักษณะการปฏิบัติจำนวน 72 ข้อ ประกอบด้วยพฤติกรรมแสดงออกที่สามารถสังเกตได้ตามหน้าที่หลักการพยาบาล และการร่วมมือปฏิบัติ การทดสอบเครื่องมือทำโดยหาความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 27 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามสภาพ โดยหัวหน้าตึกและพยาบาลได้ 0.94 หาความเที่ยงภายในได้ 0.98 และ 0.96 ความเที่ยงภายนอก 0.63 ต่อมา รัชณี อยู่ศิริ (2523) ทำวิจัยเปรียบเทียบการประเมินการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในลักษณะรวมทุกด้าน ได้แก่ ด้านการดูแล การป้องกัน การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพ และการร่วมมือปฏิบัติโดยเปรียบเทียบแผนก เปรียบเทียบการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลที่มีความแตกต่างกันที่ประสบการณ์การทำงานและคุณวุฒิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่ง กุลยา ตันติผลาชีวะ ได้สร้างขึ้นโดยให้พยาบาลประเมินตนเองและหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ประเมินการปฏิบัติการพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลที่พยาบาลประเมินตนเอง และประเมินโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี และ 3 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวุฒิ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วน วิริยา สุขน้อย (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการทุกชุดที่ใช้อยู่ในโรงพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร และหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ 8 แห่ง จำนวน 201 คน ผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานครทุกสังกัดมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ แบบฟอร์มการประเมินผลที่ใช้ส่วนใหญ่คือ แบบคุณลักษณะและประสิทธิผล วิธีการประเมินผล คือ การพิจารณาตามเครื่องมือวัด มีกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงานครบ 5 องค์ประกอบ มีวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้พยาบาลประจำการ การนำผลการประเมินไปใช้ส่วนใหญ่ คือ เป็นหลักฐานในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพยาบาลประจำการ

กาญจนา นิลวงษานวัฒน์ (2542) ได้ทำวิจัยเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรศึกษา คือ วิสัญญีพยาบาลทั้งหมด จำนวน 123 คน โดยใช้แบบสอบถามให้วิสัญญีพยาบาลประเมินตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินวิสัญญีอยู่ในระดับดี ในขณะที่ความรู้เกี่ยวกับการพยาบาลวิสัญญีอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง แรงจูงใจในการปฏิบัติต่ำ ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานของวิสัญญีพยาบาล พบว่า มีตัวแปรย่อยตัวเดียวเท่านั้น ที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของวิสัญญีพยาบาล คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ในด้านการศึกษา โดย ประภิน วีระศิลป์ (2536) ได้ทำการศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก พบว่า โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร มีส่วนที่ควรปรับปรุง

คือ ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ร่วมงานทุกกลุ่ม ควรมีการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรมีการกำหนดวิธีการ และเกณฑ์ในการประเมิน และการอภิปรายผลการประเมินกับครูผู้ถูกประเมินในบรรยากาศที่เปิด

ส่วน สุธี บุญญะถิติ (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีการปฏิบัติทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับน้อย คือ การพิจารณาการพรรณนางาน การกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการกำหนดกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอในประเทศไทย พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทุกด้าน มีความแตกต่างกัน

ต่อมา รัตนา เชาวร์ปรีชา (2538) ได้ทำการศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า มีส่วนที่ควรปรับปรุง คือ ควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโดยกลุ่มผู้ร่วมงาน กำหนดสิ่งที่จะประเมินให้ครอบคลุมทุกด้าน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดให้มีการวิเคราะห์ผลการประเมิน และควรแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ

รวมทั้ง วิทยา คูวิรัตน์ (2539) ได้ทำการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานครูโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต รวมทั้งข้อมูลย้อนกลับ และ พรเทพ รุ่งแผน (2546) ได้พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยโครงสร้างหลัก 4 ด้าน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับ และจากการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้จริง พบว่า องค์ประกอบของระบบทุกรายการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและผลการประเมินที่ได้มีมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานงานประเมิน ด้านการใช้ประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตลอดจน ชนาธิป ท้ายแป (2551) ได้พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก 6 สมรรถนะย่อย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมและรายองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและผลการประเมินคุณภาพของการประเมินตามมาตรฐาน พบว่า ในทุกมาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับดี

สำหรับหน่วยงานราชการ มีงานวิจัยของ มโนเชาว์ นิลนนท์ (2545) ได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ของสำนักงานตำรวจสันติบาล พบว่าสำนักงานตำรวจสันติบาล มีความแตกต่างจากงานหน่วยงานอื่น ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงมีความจำเป็นต้องมีแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีความเหมาะสมเฉพาะหน่วยงาน และสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรให้ความสำคัญและจัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน แยกเฉพาะแต่ละหน่วยงานขึ้นมา เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน

ส่วนองค์การรัฐวิสาหกิจ โดย ชูมาพันธ์ วิเชียรแก้ว (2526) ได้ทำการศึกษาเชิงสัมพัทธ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบกับการปรับปรุงงาน เฉพาะกรณีการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนที่สอดคล้องกับหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงทฤษฎีหากยังไม่รัดกุมและละเอียดเท่าที่ควร

สำหรับองค์กรเอกชน วิชชุดา ชัยจิราภรณ์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยเทคนิค Individual Balanced Scorecard ของ บริษัท ฟิลิปเซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ระดับการรับรู้ และความเข้าใจของพนักงาน ในการนำการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเทคนิค Individual Balanced Scorecard มาใช้เพื่อการแก้ปัญหาในการประเมินแบบเก่า รวมทั้งพนักงานมีการรับรู้ในทุกขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพนักงานเห็นด้วยว่าหลังจากหน่วยงานได้นำวิธีการประเมินแบบ Individual Balanced Scorecard มาใช้ทำให้ประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงานดีขึ้น อยู่ในช่วงปานกลาง ถึง มาก

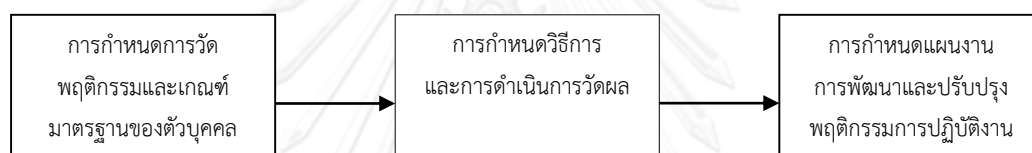
ในบริบทต่างประเทศ Bevan and Thompson (1991 อ้างถึงใน Corbett and Kenny, 2001) ได้ศึกษาการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ จากการศึกษาพบว่า ผลการประเมินส่วนใหญ่มุ่งไปใน 2 แนวทาง คือ ส่วนที่หนึ่งจะเชื่อมโยงกับระบบค่าตอบแทน และส่วนที่สองจะเชื่อมโยงกับการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร โดยองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยการมีส่วนร่วมร่วมกัน การกำหนดเป้าหมาย การวัดผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน การใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในการระบุนความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การวัดผลการปฏิบัติงาน และการให้ค่าตอบแทน และการประเมินผลประสิทธิผลของกระบวนการทั้งหมด

Rivera and Heady (2005) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานโครงการและการตรวจสอบรัฐบาลในนิวเม็กซิโก พบว่า ในกลยุทธ์การใช้ข้อมูลรัฐเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการนั้น Metzenbaum (2003 อ้างถึงใน Rivera and Heady, 2005) ได้ตั้ง “คำถามสำคัญ” เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการรายงานผลการปฏิบัติงานของรัฐบาลกลาง ว่าควรมีระบบการตรวจสอบที่เป็นแบบแผนเดียวกันหรือไม่ทั่วทุกรัฐในสหรัฐ และเป็นข้อกำหนดสำหรับรัฐโดยรัฐบาลกลาง อีกคำถามหนึ่งคือควรใช้ประโยชน์อะไรจากข้อมูลการปฏิบัติงานของรัฐและหน่วยงานรัฐ ควรเผยแพร่รายงานข้อมูลเหล่านั้นหรือไม่ คำถามเหล่านี้สำคัญเนื่องมาจากการพัฒนาการขึ้นเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงานในการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ การพัฒนาการวัดผลการปฏิบัติงานและระบบรายงานของรัฐบาลประจำรัฐส่วนใหญ่เนื่องมาจากผลกระทบที่มีต่อรัฐต่าง ๆ จากพระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของรัฐบาลกลาง (Government Performance and Results Act of

1993 -GPRA) และโดยทั่วไปจากอิทธิพลของมุมมองการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในการปฏิบัติงานของรัฐ ประสิทธิภาพของรัฐนิวม์กซีโกในเรื่องของการรายงานผลการปฏิบัติงานระหว่างรัฐในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ภายใต้การบริหารของผู้ว่าการรัฐทั้งของรัฐฟลิปปีนและเดโมแครท ซึ่งให้เห็นว่าการบูรณาการอย่างใกล้ชิดของการรายงานผลการปฏิบัติงานของรัฐบาลกลางและของรัฐต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็น ระบบมุ่งผลการปฏิบัติงานแบบครอบคลุม (ซึ่งประกอบด้วยการวัดผลการปฏิบัติงานเชิงเปรียบเทียบและกรอบการวางแผนกลยุทธ์) เป็นสิ่งจำเป็น และรูปแบบการประเมินผลแบบใหม่จำเป็นต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ ด้วย

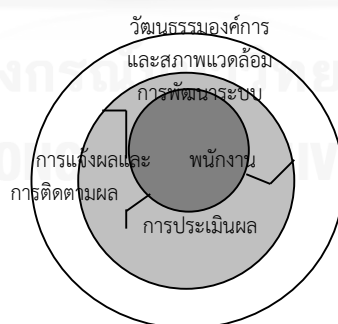
2.4 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หากพิจารณาในเชิงทฤษฎีระบบพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่สำคัญ 3 กระบวนการด้วยกัน คือ การกำหนดการวัดพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานและเกณฑ์มาตรฐาน การกำหนดวิธีการและการดำเนินการวัดผล และการกำหนดแผนงานการพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมที่ปฏิบัติงาน (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2546) ซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ซึ่งสอดคล้องกับ ซูซัย สมितिไกร (2550) กล่าวว่า กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยทั่วไปแล้ว จะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ การพัฒนาระบบ การประเมิน และการแจ้งผล ดังแสดงในภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขณะที่ Ivancevich (1998) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติกันทั่วไปมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป คือ เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ

ประจำปี และการปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อองค์กรจะได้จัดฝึกอบรมและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ย่อนสมรรถภาพ และไม่สามารถปรับปรุงตนเองได้ให้พ้นจากหน้าทีไป

2. กำหนดลักษณะงานที่จะประเมินโดยพิจารณาความรับผิดชอบของแต่ละงานเพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ใช้ เช่น ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความสนใจในงาน ความคิดริเริ่ม ความรู้ในงาน ความร่วมมือ การเป็นผู้นำ ฯลฯ หลังจากกำหนดลักษณะงานที่จะประเมินแล้วจะต้องกำหนดแบบประเมินผล เพื่อบันทึกความเห็นของผู้ประเมิน

ขณะที่นักวิชาการชาวไทย ศุภชัย ยาวะประภาส (2546) กล่าวว่ากระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด และความแตกต่างปลีกย่อยหลากหลายไปตามเทคนิควิธีที่เลือกใช้ แต่ในเทคนิควิธีมีขั้นตอนหลักในการดำเนินการที่สามารถสรุปได้ 8 ขั้นตอน ได้แก่

1. กำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในการประเมิน เป็นขั้นตอนเริ่มแรกและสำคัญของกระบวนการ เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการประเมินจะเป็นตัวกำหนดถึงแบบและลักษณะของงาน ตลอดจนเทคนิควิธีที่ใช้ประเมิน

2. กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะทำการประเมิน เพื่อเป็นการทบทวนถึงขอบเขตของงานว่า มีความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด อย่างไร และมีงานใดบ้างที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

3. กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน (set goal) หรืออีกนัยหนึ่งคือมาตรฐานการปฏิบัติงานของงานที่ต้องการประเมิน และเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (set criteria)

4. กำหนดความถี่หรือระยะเวลาของการประเมิน เช่น ทุกปี ทุกครึ่งปี หรือทุกสามเดือน แล้วแต่ลักษณะงานและวงจรของงานที่ประเมิน

5. กำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินและดำเนินการประเมิน โดยส่วนใหญ่ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินได้แก่ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ถูกประเมิน และในอีกกรณีหนึ่งคือคณะกรรมการซึ่งมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ถูกประเมินร่วมเป็นคณะกรรมการอยู่ด้วย

6. แจ้งผลการประเมินและหารือถึงผลของการปฏิบัติงาน ให้ผู้ที่ถูกประเมินทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนในความเห็นขององค์กร จุดเด่นที่ควรเร่งพัฒนาหรือจุดด้อยที่ควรเร่งปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

7. ตัดสินใจดำเนินการกับบุคลากรตามผลที่ได้รับจากการประเมิน เป็นขั้นตอนที่นำผลการประเมินไปใช้จริงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส หรือการให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

8. ติดตามผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและเป็นขั้นตอนที่จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อองค์กร หากมีการติดตามตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะในกรณีของการประเมินเพื่อจุดมุ่งหมายของการพัฒนา เพื่อดูว่าบุคลากรที่รับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนมีพัฒนาการขึ้นหรือไม่

และฟุสตี รุมาคม (2551) กล่าวถึงกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานมีขั้นตอนดังนี้

1. ระบุวัตถุประสงค์และนโยบายในการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นแนวทางว่าจะดำเนินการเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบการประเมิน และเครื่องมือที่จะถูกนำมาใช้ในการประเมิน

2. การกำหนดความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน (performance expectation) เพื่อนำมา กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standard)

3. ตรวจสอบและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. ประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน (ซึ่งในบางกรณีอาจจะมีการให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินร่วมด้วย)

5. นำผลการประเมินมาถกเถียงและพิจารณาร่วมกับพนักงาน

6. ตัดสินใจและสรุปผลการประเมินเป็น 2 ระบบควบคู่กันเสมอทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ กล่าวคือ รูปแบบที่ไม่เป็นทางการนั้นมักจะใช้วิธีให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น โดยทั่ว ๆ ไปว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดซึ่งรูปแบบที่ไม่เป็นทางการนี้มักจะมีทัศนคติและความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้ผู้บังคับบัญชามีความลำเอียงที่จะเห็นบุคคลหนึ่งดีกว่าบุคคลอื่น ด้วยจุดอ่อนดังกล่าว องค์การส่วนใหญ่จึงต้องมีการจัดระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นทางการขึ้น ซึ่งเป็นระบบที่มีการใช้เป็นประจำ และมีระเบียบแบบแผนในการประเมินการปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การประเมินสมเหตุสมผลและมีความเป็นธรรม มีผลต่อขวัญของพนักงานด้วย

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (process of performance appraisal) มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) แจกมาตรฐานให้ทราบ 3) วัดผลการปฏิบัติงานจริง 4) เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับที่คาดหวัง 5) ทราหรือผลการประเมิน และ 6) การตัดสินใจ

ผู้เขียนได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เกณฑ์/ตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ทำการสรุปผลการศึกษาที่พบ ดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ผลการศึกษาที่พบเกี่ยวกับเกณฑ์/ตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นักวิจัย	เรื่อง	ผลการศึกษา
สาโรช ไชยรักษ์ (2526)	เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารควรประเมินใน 2 ด้าน คือ ประเมินด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารและประเมินด้านผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหาร
นันทิยา ชัยนิคม (2532)	การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในด้านงานนิเทศการ ศึกษาและงานพัฒนาการเรียนการสอน	เกณฑ์การประเมินแบ่งตามองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ 2) ความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) ปริมาณและคุณภาพของงาน 4) คุณลักษณะการปฏิบัติงานและคุณลักษณะส่วนตัว
พิเชษฐ ใจเที่ยง (2541)	การพัฒนาเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา	เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน การแนะแนว การนิเทศ การบริหารและการบริการ ความสัมพันธ์ชุมชน และการพัฒนาตนเอง
สำรวย บุตรราช (2541)	การสร้างเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม	เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู ผู้สอน ใช้ประเมินใน 3 ขั้นตอน คือ ชั้นเตรียมการสอน ชั้นปฏิบัติการสอน และชั้นปฏิบัติการหลังการสอน เกณฑ์การประเมินในชั้นเตรียมการสอน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการเตรียมตัวของครู ด้านการเตรียมตัวนักเรียน และด้านการเตรียมสภาพแวดล้อม เกณฑ์การประเมินในชั้นปฏิบัติการสอน แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการเตรียมตัวสอน และด้านการดำเนินการสอน เกณฑ์การประเมินในชั้นปฏิบัติการหลังการสอน แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนา

ตารางที่ 2.3 ผลการศึกษาที่พบเกี่ยวกับเกณฑ์/ตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิจัย	เรื่อง	ผลการศึกษา
อมรรัตน์ สนั่นเสียง (2546)	การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ	ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 98 ตัวบ่งชี้ โดยจำแนกตามภารกิจได้ดังนี้ ภารกิจด้านการให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงมีจำนวน 55 ตัวบ่งชี้ ภารกิจด้านการวิจัยมีจำนวน 16 ตัวบ่งชี้ ภารกิจด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคมมีจำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีจำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ภารกิจด้านการปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีมีจำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และภารกิจด้านการผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครูมีจำนวน 6 ตัวบ่งชี้
วันเพ็ญ ผ่องกาย (2549)	การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา	ได้ตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 84 ตัว โดยแยกเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้กระบวนการปฏิบัติงาน และตัวบ่งชี้ผลสำเร็จการปฏิบัติงาน และผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ทุกเขตพื้นที่การศึกษามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนผลการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านกระบวนการและผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามลำดับ
นิตพันธ์ ทารศรีภูมิ (2553)	การพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้ประเมินผลงานทางวิชาการข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน	องค์ประกอบของตัวบ่งชี้มี 7 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ ด้านประสพ การณ์และความรู้ความสามารถ และด้านเจตคติที่ดีในการทำงานของผู้ประเมิน

จากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะแตกต่างกันไปตามบริบท และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลส่วนใหญ่มี 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะและด้านผลการปฏิบัติงาน ส่วนในบริบทต่างประเทศ โดย Everard (1988) ได้ให้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใน 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ และองค์ประกอบทางด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ และ Taormina and Gao

(2009) ได้ศึกษาเรื่องการระบุเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยอมรับได้ในมุมมองสากล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปสำหรับพนักงาน และเพื่อศึกษาว่าการขัดเกลาทางสังคมขององค์การมีความสัมพันธ์กับการยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติงานหรือไม่ เกณฑ์ที่เป็นไปได้พัฒนาจากงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของตะวันตกและจีนรวมทั้งรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีอยู่ และข้อมูลการยอมรับรวบรวมด้วยแบบสอบถามจากพนักงานซึ่งทำงานเต็มเวลาจำนวน 348 คนในประเทศจีน คะแนนเฉลี่ยของข้อความถามการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งให้เห็นการยอมรับในระดับสูง ขณะที่การวิเคราะห์องค์ประกอบแสดงให้เห็นปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ 1) การทุ่มเทกับงาน 2) ประสิทธิภาพการทำงาน และ 3) การทำงานเป็นทีม และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าวกับมิติการขัดเกลาทางสังคมขององค์การ ซึ่งได้แก่ การฝึกอบรม ความเข้าใจ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการคาดการณ์อนาคต ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการยอมรับปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งสามประการ การวิเคราะห์ถดถอยชี้ให้เห็นว่ามิติการขัดเกลาทางสังคมเป็นตัวทำนายที่มีนัยสำคัญของการยอมรับปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษายืนยันว่าเป็นไปได้ที่จะระบุเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน อันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปของพนักงานจากหลากหลายอุตสาหกรรม และการขัดเกลาทางสังคมขององค์การมีอิทธิพลต่อการยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

นอกจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับเกณฑ์/ตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการศึกษา ทั้งข้าราชการครูสายงานการสอน สายงานบริหารในสถานศึกษา ดังนี้

สุจิตรา พัฒนะภูมิ (2539) ได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานบริหารการประถมศึกษา สายงานบริหารการศึกษาและสายงานบริหารการมัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบสำคัญ มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านการควบคุม ติดตาม และประเมินผล 4) ด้านการจัดรูปองค์การและหน่วยงานภายใน 5) ด้านการบังคับบัญชา 6) ด้านการประสานงาน 7) ด้านการกำหนดนโยบาย

อุทัยวรรณ พิพัฒนวรกุล (2539) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมี 9 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับดังนี้คือ 1) ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 2) ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงาน 3) ความสามารถในการเป็นผู้นำ 4) การเป็นคนริเริ่มสร้างสรรค์ 5) ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ 6) ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ 7) การเป็นผู้ที่มีความรู้ในงานและหน้าที่ 8) การบริหารงานด้านการศึกษากับชุมชน และ 9) ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความเพียรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน พบว่า หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินทั้งการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน (formative evaluation) และการประเมินผลสรุปรวม (summative evaluation) เพื่อการบริหารควบคุมกันไปและองค์ประกอบ

สำคัญในการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายการสอน มีจำนวน 9 องค์ประกอบเรียงตามลำดับตามความแปรปรวนดังนี้ 1) คุณลักษณะความเป็นครู 2) คุณภาพการสอน 3) การบริการวิชาการและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม 4) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 5) การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ 6) ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม 7) ปริมาณและคุณภาพงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย 8) ความรู้ความสามารถในการสอน 9) การรักษาวินัย สำหรับการประเมินลำดับความสำคัญจากการสอบถามผู้บริหารและครูดีเด่นโดยตรง พบว่า มีองค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับดังนี้คือ 1) คุณภาพการสอน 2) พฤติกรรมการสอน 3) ปริมาณงานสอน 4) คุณลักษณะส่วนตัว 5) คุณภาพงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย 6) ปริมาณงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สุริยะ มนิระพงค์ (2541) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า องค์ประกอบที่เหมาะสมมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะด้านความเป็นครู คุณลักษณะด้านการสอน คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานครู คุณลักษณะด้านการรักษาวินัย คุณลักษณะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

วัฒนา สุขศิริ (2549) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ องค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณ องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล และองค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะแตกต่างกันไปตามบริบทของการประเมิน และองค์ประกอบส่วนใหญ่จะพิจารณาจากคุณลักษณะของตัวบุคคลและจะเน้นตามผลของการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเป็นหลัก

2.5 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (methods of performance appraisal)

การเลือกวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่จะพิจารณาเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงาน และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในนั้น ซึ่งเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำคัญ เพราะวิธีการประเมินที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานและวัตถุประสงค์จะทำให้ผลการประเมินที่ได้มีความถูกต้องและแม่นยำ (DeNisi and Griffin, 2008) ซึ่งวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีด้วยกันหลายวิธี แต่ละวิธีมีข้อดีข้อบกพร่องต่าง ๆ กัน โดยทั่วไปแล้ว มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็นประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

Dessler (2006) และ DeNisi and Griffin (2008) ได้กล่าวถึง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นทางการ ไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

1. วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน (graphic rating scale method) เป็นเทคนิควิธีที่นิยมใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด แบบประเมินจะมีสเกลแสดงรายการคุณลักษณะและช่วงของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน บุคลากรจะได้รับการจัดลำดับด้วยการให้คะแนนที่จะอธิบายถึงระดับการปฏิบัติงานในแต่ละคุณลักษณะ เช่น คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความคิดริเริ่ม ความเชื่อถือได้ เป็นต้น

2. วิธีการจัดลำดับทางเลือก (alternation ranking method) วิธีนี้ผู้ประเมินจะถูกกำหนดให้ทำการประเมินออกมาว่าพนักงานผู้ใดเป็นบุคคลที่ทำงานได้ดีที่สุดเรื่อยไปจนถึงลำดับต่ำที่สุด ซึ่งหากดูอย่างผิวเผินจะเป็นวิธีที่ง่าย เพราะเป็นเพียงการจัดลำดับเท่านั้น แต่ถ้าหากว่าการทำการจัดลำดับนี้จะต้องทำในกลุ่มที่มีจำนวนมากกว่า 20 คนแล้ว การจัดลำดับก็ดูจะเป็นเรื่องที่ยากอย่างยิ่ง ในทำนองเดียวกัน การจัดลำดับในส่วนต้นและปลายซึ่งหมายถึงดีที่สุดและด้อยที่สุด อาจ จะสามารถทำได้ไม่ยากนัก แต่การที่จะกำหนดตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มของพนักงานตรงช่วงกลาง ๆ (ของกรุป) ที่มีผลการปฏิบัติงานใกล้เคียงกันว่า ใครเหนือกว่าใครนั้น นับเป็นเรื่องที่กระทำได้ยากเช่นเดียวกัน

แต่หากจะสามารถกระทำให้ดีขึ้นก็ควรจะเป็นวิธีที่เรียกว่า “การจัดลำดับสลับกัน” (alternative ranking) ซึ่งตามวิธีนี้จะทำโดยให้ผู้ประเมินคัดเลือกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงสุดและต่ำสุดออกมาก่อน หลังจากนั้นจึงเลือกผู้ที่ดีเป็นลำดับรองลงมา และต่ำเป็นลำดับสูงขึ้นมาเรื่อยไปเป็นลำดับจนถึงตรงกลาง

3. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ (paired comparison method) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่บุคลากรแต่ละคนจะถูกเปรียบเทียบกับทุก ๆ คนในกลุ่มที่ลักษณะงานเปรียบเทียบกันได้ และการประเมินบุคลากรแต่ละคนเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยเป็นคู่ ๆ จากนั้นพิจารณาคุณลักษณะบุคลากรแต่ละคนแล้วชี้ว่า คนใดดีกว่ากันในแต่ละคู่ในกลุ่ม

4. วิธีการกระจายความถี่ (forced distribution method) เป็นการประเมินการทำงานของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งวิธีนี้ผู้ประเมินจะต้องกระจายผู้รับการประเมินออกเป็นกลุ่มย่อย แล้วให้คะแนนผลการประเมินกระจายออกมาในรู้อยู่ในลักษณะการแจกแจงปกติ (normal distribution) ตามหลักของวิชาสถิติ การแจกแจงดังกล่าวโดยปกตินิยมกำหนดว่า ในแต่ละแผนกจะมีคนดีที่สุดในร้อยละ 10 ตีรองลงมาคือร้อยละ 20 พอใช้หรือปานกลางร้อยละ 40 ค่อนข้างต่ำหรือต้องปรับปรุงร้อยละ 20 และต่ำหรือใช้ไม่ได้ร้อยละ 10

5. วิธีการประเมินโดยใช้เหตุการณ์สำคัญ (critical incident method) เป็นวิธีการประเมินที่หลีกเลี่ยงการวัดบุคลิกลักษณะของบุคลากร ซึ่งใช้ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ประเมินเป็นเกณฑ์ตัดสิน เพราะอาจมีปัญหาเรื่องความลำเอียง หรืออคติขึ้นได้ การประเมินวิธีนี้หัวหน้างานต้องจดบันทึกเหตุการณ์สำคัญ หรือการกระทำที่เป็นเรื่องสำคัญเกี่ยวกับงานที่คนทำงานกระทำในช่วงระยะเวลาการประเมิน เหตุการณ์เหล่านี้ได้รับการบันทึกไว้เฉพาะที่เป็นตัวอย่างของการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับความสำเร็จหรือล้มเหลว ในการบันทึกจะต้องแยกลักษณะของคุณสมบัติ หรือพฤติกรรมของพนักงานเป็นประเภท ๆ ไป เช่น การตัดสินใจ ความสามารถในการเรียนรู้งาน

6. วิธีการบรรยายความ (free form essay หรือ narrative forms) สารสำคัญของวิธีนี้คือให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินเขียนบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน บางครั้งในการบรรยายอาจเปิดกว้างโดยมิได้กำหนดขอบเขตเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เขียนเสนอความเห็นได้โดยอิสระ แต่ในบางหน่วยงานก็มีการกำหนดหัวข้อที่ต้องการให้บรรยายไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องลักษณะของการปฏิบัติงาน จุดเด่น จุดบกพร่องของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องปรับปรุง สมควรที่จะให้มีการเลื่อนขั้น ลดขั้น หรือโยกย้าย เป็นต้น

7. วิธีการประเมินตามพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วน (Behaviorally Anchored Rating Scales: BARS) เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้พัฒนาขึ้นมาใหม่ และยังไม่แพร่หลายมาก

นัก โดยยึดถือตามวิธีการประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ โดยให้หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาอธิบายหรือบรรยายความเกี่ยวกับสภาพที่ดีและไม่ดีในการปฏิบัติงาน จากนั้นผู้ชำนาญการด้านการบริหารงานบุคคลก็จะนำผลของการเขียนบรรยายดังกล่าวมาจัดกลุ่มเป็นประเภทซึ่งอาจแบ่งเป็น 5 – 10 ประเภท หลังจากนั้นจะทำเช่นเดียวกับวิธีการประเมินแบบถ่วงน้ำหนัก ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ 2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ 3) การกำหนดเหตุการณ์ใหม่ 4) การกำหนดสเกลของเหตุการณ์ และ 5) การพัฒนาเครื่องมือ

8. วิธีการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ (MBO) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงาน โดยบุคลากร การกำหนดแผนปฏิบัติ โดยระบุถึงวิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ มีการยินยอมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนการวัดผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และแก้ไข วัตถุประสงค์ได้เมื่อจำเป็น รวมทั้งการกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่สำหรับอนาคต

Carrell, Kuzmits, and Elbert (1992) ได้แบ่งรูปแบบของการประเมินผลออกเป็น 6 รูปแบบ คือ

1. วิธีการประเมินแบบมาตราส่วน ซึ่งแบ่งออกเป็นวิธีการประเมินแบบกราฟ (graphic scales) และวิธีการประเมินแบบไม่ใช่กราฟ (non-graphic scales)
2. วิธีการประเมินแบบเปรียบเทียบ (comparative methods) แบ่งออกเป็น 3 วิธี คือ แบบจัดอันดับ (ranking) แบบวิธีการกระจายตามเปอร์เซ็นต์ที่กำหนด (forced distribution) แบบจับคู่เปรียบเทียบ (paired comparison)
3. วิธีการประเมินโดยเน้นเหตุการณ์วิกฤต แบ่งออกเป็น 3 วิธี คือ รายงานประจำปี (annual review) แบบตรวจสอบรายการ (checklist) และแบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ (BARS)
4. วิธีการประเมินแบบเขียนคำบรรยาย (essay)
5. วิธีการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ของงานเป็นหลัก (MBO)
6. วิธีผสมผสาน (combination methods) เป็นการใช่วิธีการประเมินมากกว่าหนึ่งวิธี อยู่ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในใบเดียวกัน เช่น บริษัทเคนดักกี้ (Kentucky Fried Chicken) ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ ดีเลิศ พอใจ ไม่พึงพอใจ และให้เขียนคำบรรยายสั้น ๆ ลงในทุกหัวข้อของการประเมิน

จากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบต่าง ๆ ที่ได้นำเสนอข้างต้น นั้น ล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ไม่มีวิธีการใดที่ได้อย่างสมบูรณ์แบบ ดังแสดงในตารางที่ 2.4 และวิธีการทั้งหมดที่กล่าวมานี้เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเดิม ซึ่งนำมาใช้เป็นเพียงวิธีการวินิจฉัยและกำหนดเงินเดือนของบุคลากร จากนั้นจึงเริ่มใช้เป็นเครื่องมือเพื่อกำหนดรางวัล (การขึ้นเงินเดือน) และลงโทษ (ตัดเงินเดือน) สำหรับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของบุคลากร วิธีการประเมินผลแบบเดิมนี้นี้เป็นแบบมุ่งอดีต (past oriented approach) ซึ่งเน้นผลงานที่ผ่านมาของบุคลากร นั่นคือในช่วงเวลาที่ผ่านมามาตามที่กำหนด วิธีนี้ไม่คำนึงถึงมิติด้านการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งได้แก่ ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาหรือความเป็นไปได้ในการพัฒนาอาชีพการงาน ประเด็นหลักของวิธีการแบบเดิมคือตัดสินผลการปฏิบัติงานขององค์การในภาพรวมด้วยผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของบุคลากร

ตารางที่ 2.4 ข้อดีและข้อเสียของวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีการประเมิน	ข้อดี	ข้อเสีย
1. วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน (graphic rating scale method)	1. ง่ายต่อการใช้ 2. สามารถให้คะแนนเชิงปริมาณสำหรับพนักงานแต่ละคน 3. เหมาะสำหรับใช้ในองค์กรหรือหน่วยงานที่มีบุคลากรจำนวนมาก 4. สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการแจ้งและหารือพนักงานผู้รับการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. มาตรฐานอาจไม่ชัดเจน 2. Halo effect, Central tendency 3. ไม่สามารถออกแบบประเมินให้เหมาะสมกับงานในแต่ละประเภท 4. อคติ ใจดีเกินไป เข้มงวดเกินไป สามารถทำให้เกิดปัญหา
2. วิธีการจัดลำดับทางเลือก (alternation ranking method)	ง่ายต่อทำความเข้าใจ ง่ายต่อการใช้ หลีกเลี่ยงปัญหา Central tendency และเหมาะกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของคนกลุ่มเล็ก ๆ	เกิดการกลั่นแกล้งกันได้ง่าย เนื่องจากขาดบรรทัดฐานในการเปรียบเทียบที่แน่นอน ไม่เหมาะที่จะใช้ในกลุ่มที่มีมากกว่า 20 คนขึ้นไป
3. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ (paired comparison method)	สะดวกในการปฏิบัติ และสามารถเปรียบเทียบผลงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลได้	ไม่เหมาะสำหรับนำไปใช้ในกรณีมีผู้รับการประเมินจำนวนมาก เพราะทำให้เกิดความยุ่งยากและเสียเวลาในการประเมินมาก
4. วิธีการกระจายความถี่ (forced distribution method)	ช่วยแก้ความลำเอียง สามารถทำได้รวดเร็วมีเหตุผล ถ้าใช้คนประเมินมากกว่า 1 คน ก็ยังแน่นอนยอมรับได้ เหมาะสำหรับกลุ่มงานใหญ่ ๆ มีคนจำนวนมาก และที่สำคัญง่ายแก่การอธิบาย ทำความเข้าใจและง่ายในการดำเนินงาน	ไม่มีมาตรฐานกำหนดขั้นไว้เป็นกฎเกณฑ์ จึงไม่เหมาะสมจะใช้กับคนจำนวนน้อยหรือคนทำงานมีการศึกษาดี ไม่ยุติธรรมและอาจก่อให้เกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นผลดีต่องานโดยตรงได้ การกำหนดขั้นมาจากสมมติฐานที่อาจจะผิดความเป็นจริงคือ คุณสมบัติของคนอาจจะไม่กระจายแบบปกติ
5. ใช้เหตุการณ์สำคัญ (critical incident method)	เป็นการให้ตัวอย่างจริงของผลการทำงานที่ดีและไม่ดี หัวหน้างานสามารถใช้ในการอธิบายผลคะแนนประเมินของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้รับทราบข้อเท็จจริง ถึงความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของตน	ยากต่อการให้คะแนนหรือจัดลำดับพนักงานเปรียบเทียบกับคนอื่นๆ และไม่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจเรื่องเงินเดือนได้

ตารางที่ 2.4 ข้อดีและข้อเสียของวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

วิธีการประเมิน	ข้อดี	ข้อเสีย
6. รูปแบบการเรียงความบรรยาย (Narrative forms)	ใช้ง่าย กำหนดระยะเวลาได้ตามเหมาะสม เป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีอิสระเป็นประโยชน์เมื่อใช้ร่วมกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบอื่น ๆ	ใช้เวลานาน ไม่สามารถลดข้อบกพร่องจากความลำเอียงต่าง ๆ ได้นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนอาจถูกประเมินด้วยมาตรฐานที่แตกต่างกันไป ยากต่อการเปรียบเทียบผลการประเมินของพนักงานแต่ละคน
7. สเกลการจัดลำดับพฤติกรรม (Behaviorally Anchored Rating Scales: BARS)	มาตรฐานชัดเจน ง่ายในการอธิบายผลคะแนนของผู้ถูกประเมิน มิติต่างๆ มีความเป็นอิสระกัน นอกจากนี้ มุ่งเน้นที่การปฏิบัติงานจริง ๆ มีความเที่ยงตรงสูง เป็นระบบประเมินผลที่ให้ประโยชน์สูงมาก	ใช้เวลามากและค่าใช้จ่ายสูงมากในการประเมินแต่ละครั้ง สร้างได้ยาก
8. วิธีการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ (Management by Object Method: MBO)	ให้ความเที่ยงตรงสูง มีมาตรฐานชัดเจน โอกาสในการประเมินผลงานผิดพลาดมีน้อยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังเป็นวิธีที่มุ่งเน้นเป้าหมายในอนาคต ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงเป้าหมายได้เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป	การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอาจสูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง และการประเมินด้วยวิธีนี้มุ่งเน้นมาตรฐานของงานที่วัดได้ เพื่อนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ แต่ลักษณะงานบางประเภทไม่อาจวัดหรือหาปริมาณมาตั้งเป็นวัตถุประสงค์ได้ การประเมินด้วยวิธีนี้ ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

ดังนั้น การเลือกใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง จึงควรคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ อย่างรอบด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคคลและองค์การ กล่าวคือ ควรจะได้พิจารณาว่าองค์การมีวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไร และต้องการวิธีการประเมินผลที่มีคุณสมบัติและคุณภาพอย่างไร เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินวิธีการแต่ละแบบมีดังต่อไปนี้ (ชูชัย สมธิไกร, 2550)

1. เกณฑ์ด้านประโยชน์ที่ได้รับ (utilization criteria) หมายถึง วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในด้านใด โดยสามารถจำแนกได้ดังนี้

1.1 ใช้ในการแจ้งผลการปฏิบัติงาน (performance feedback) คือ การใช้ข้อมูลการปฏิบัติงานเพื่อแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ทราบอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน

1.2 ใช้ในการตัดสินใจเชิงบริหาร (managerial decisions) หมายถึง การใช้ข้อมูลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย หรือลงโทษทางวินัย

1.3 ใช้ในการวิจัย (research purpose) หมายถึง การใช้ข้อมูลการปฏิบัติงานเพื่อศึกษาวิจัยคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล

1.4 ใช้ในการฝึกอบรม (training purposes) หมายถึง การใช้ข้อมูลการปฏิบัติงานเพื่อค้นหาความต้องการในการฝึกอบรมและเพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

1.5 ใช้ในการพัฒนาองค์การ (organization development) หมายถึง การใช้ข้อมูลการปฏิบัติงานเพื่อค้นหาปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร และเพื่อกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของหน่วยงานและขององค์การโดยรวม

2. เกณฑ์ด้านความรู้สึกของผู้ใช้ (subjective criteria) หมายถึง การนำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใดแบบหนึ่งไปใช้จริง จะมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไรในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

2.1 ปฏิบัติได้จริง (practicality) หมายถึง สามารถนำไปใช้ได้จริง เมื่อพิจารณาในแง่เวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปเพื่อพัฒนาและดำเนินการตามวิธีการนั้น

2.2 ความยอมรับของผู้ใช้ (user acceptability) หมายถึง ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินมีความรู้สึกว่าการประเมินผลมีความยุติธรรมและน่าเชื่อถือ

2.3 ความง่ายในการใช้ (ease of use) หมายถึง ความง่ายในการดำเนินการตามวิธีการประเมินผลแบบนั้น ๆ

2.4 การแปลผล (interpretability) หมายถึง ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินสามารถแปลผลไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกันได้มากน้อยเพียงไร

3. เกณฑ์ด้านจิตมิติ (psychometric criteria) หมายถึง วิธีการประเมินผลมีคุณภาพที่ดีในเชิงการวัดและจำแนกบุคคล ตามประเด็นต่อไปนี้หรือไม่

3.1 ความเที่ยง (reliability) หมายถึง คะแนนของผู้ประเมินหลาย ๆ คน มีความสอดคล้องกันสูง

3.2 ความตรง (validity) หมายถึง การประเมินสามารถจำแนกการปฏิบัติงานของผู้ที่ทำงานดีออกจากผู้ที่ทำงานไม่ดีได้อย่างถูกต้อง

3.3 ผลกระทบแบบเฮโล (halo effect) หมายถึง ความผิดพลาดในการประเมินซึ่งเกิดจากการที่ผู้ประเมินมีความประทับใจในคุณลักษณะบางอย่างของผู้รับการประเมิน (เช่น ความสวย ความฉลาด) จนทำให้รู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ดีพร้อม

3.4 การปล่อยคะแนน (leniency) หมายถึง การที่ผู้ประเมินให้คะแนนการปฏิบัติงานสูงเกินความเป็นจริง ส่วนการกดคะแนน (harshness) คือ การให้คะแนนการปฏิบัติงานต่ำกว่าความเป็นจริง

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่มากมายหลายวิธี การตัดสินใจที่จะใช้การประเมินวิธีใด จะต้องคำนึงถึงข้อดีและข้อจำกัดของวิธีการต่าง ๆ องค์การแต่ละองค์การมีลักษณะเฉพาะ มีวัตถุประสงค์และประวัติความเป็นมาแตกต่างกัน การที่องค์การจะเลือกใช้วิธีการใดนั้น ควรจะพิจารณาวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นสำคัญ เพราะวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน อาจต้องใช้วิธีการที่ต่างกัน และยังต้องคำนึงถึงลักษณะและความพร้อมขององค์การด้วยจึงจะบรรลุผลตามที่ต้องการ ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดจากเทคนิควิธีการประเมิน แต่เกิดจากวิธีการนำการประเมิน

ไปปฏิบัติและตัวผู้ประเมินเป็นหลัก นอกจากนี้ ปัจจัยที่ผู้บริหารอาจต้องพิจารณาเพิ่มเติมคือค่าใช้จ่ายในการออกแบบ การบริหารการประเมิน ความยุ่งยากในกระบวนการประเมิน ทักษะของผู้ประเมิน การยอมรับของผู้ถูกประเมิน ฯลฯ อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่าวิธีการประเมินต่าง ๆ ที่กล่าวมา ยังไม่สามารถที่จะขจัดข้อบกพร่องอันเนื่องมาจากอคติต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ในการพิจารณาตัดสินการประเมินผลได้ ซึ่งอคติจะมีอยู่มากน้อยแค่ไหนย่อมขึ้นอยู่กับเทคนิคการประเมินผลแบบนั้น ๆ ว่ามีความรัดกุมมากน้อยเพียงใด และที่สำคัญผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงสิ่งที่เคยเป็นปัญหาและอาจจะเกิดปัญหาขึ้นได้ โดยควรมีการวางแผนอย่างรัดกุมตั้งแต่เริ่มดำเนินการ และเตรียมพร้อมสำหรับการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องตามเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้น

2.6 สภาพและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากแนวความคิดและวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ไม่ใช่เรื่องที่ยากนักและยังไม่มีตำราหรือคู่มือใดที่จะสามารถนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง แม้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะไม่สัมฤทธิ์สนองตอบวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ แต่องค์การสามารถช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมีประสิทธิภาพมากที่สุดได้ โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ และยอมรับต่อการประเมินผล แล้วร่วมมือกันในการแก้ไข ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดปัญหาและอุปสรรคให้น้อยที่สุด จากการศึกษาเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งต่างประเทศและในประเทศ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ก็ยังพบปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก ดังนี้

ในบริบทของต่างประเทศ โดย Corbett and Kenny (2001) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ โดยทำการวิจัยหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคมในประเทศอังกฤษ ในเรื่องของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานแห่งนี้ เพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายองค์การ โดยแต่ละบุคคลจะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานจากลักษณะพฤติกรรมโดยเลือกเอาขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ มาเป็นเกณฑ์ในการวัดและประเมินผล ผลการศึกษาพบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้เกิดความผิดพลาดทั้ง ๆ ที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ อยู่อย่างครบถ้วน แต่ก็ไม่สามารถเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้เข้ากับกระบวนการอื่น ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทของการประเมินผลปฏิบัติและความคาดหวังทางด้านวัฒนธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ถูกจัดการโดยระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานก็จริง แต่ไม่สามารถเชื่อมขีดความสามารถต่าง ๆ เข้าด้วยกันกับการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรได้ ซึ่งทำให้การเชื่อมต่อของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาและฝึกอบรมมีลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียว และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

Riccucci and Lurie (2001) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานสวัสดิการสังคม การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์สถานภาพและการดำเนินการระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานสวัสดิการสังคม 3 แห่งทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา สำนักงานดังกล่าว มีการ

เปลี่ยนแปลงเป้าหมายของนโยบายสวัสดิการสังคมภายใต้การปฏิรูปของรัฐเมื่อไม่นานมานี้ ผลการศึกษาพบว่าถึงแม้การประเมินจะมีความชัดเจนในเกณฑ์การปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงาน แต่เกณฑ์วัดไม่เชื่อมโยงกับหนึ่งในเป้าหมายการปฏิรูปสวัสดิการ ซึ่งได้แก่ “สวัสดิการ-สู่-อาชีพ (welfare-to-work)” ให้ประชาชนออกจากสวัสดิการและไปสู่การมีอาชีพการงาน

Riccucci and Lurie (2001) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโครงการฝึกอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับสถาบันฟื้นฟูแห่งชิคาโก ซึ่งปัญหาคือผู้บังคับบัญชาและผู้จัดการของสถาบันฟื้นฟูแห่งชิคาโก (RIG) ไม่ทราบวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ของสถาบันและไม่เคยฝึกอบรมวิธีการเตรียมการและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ปัญหาอีกประการหนึ่งคือข้อเท็จจริงที่ว่า RIG ต้องปรับปรุงประสิทธิผลของตนและเวลาอันเหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการพิจารณาของคณะกรรมการร่วมเพื่อยกระดับองค์กรสุขภาพ [Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations (JCAHO)] ปี 2002 และความเหมาะสมที่จะเป็นวิธีการจัดการที่สมเหตุสมผลสำหรับพนักงาน ผลการศึกษาแสดงถึงการสร้างโครงการฝึกอบรมแบบสองโมดูลอันประกอบด้วยโมดูลเรื่องเนื้อหาการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบใหม่กับบทบาทของผู้จัดการภายในระบบนั้น และโมดูลเรื่องการเตรียมการ การดำเนินการ และการประเมินประสบการณ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ข้อเสนอคือเป็นไปได้ที่จะออกแบบการฝึกอบรมการประเมิน ผลการปฏิบัติงานที่ผนวกหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ที่ใช้กลยุทธ์มุ่งผู้เรียนเป็นศูนย์กลางซึ่งเอื้อต่อเวลาที่เหมาะสม มีการเพิ่มประสบการณ์ฝึกอบรมแบบตัวต่อตัวโดยใช้อุปกรณ์การฝึกทางออนไลน์ที่เข้าถึงสถาบัน RIG 20 แห่ง สถาบัน RIG เห็นชอบกับข้อเสนอแนะให้มีการประเมินประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะที่ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่กับสถาบันเรียนรู้ของผู้ใหญ่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในกลุ่มผู้จัดการและพนักงานมากขึ้น

Miller and Thornton (2006) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องเพียงใด พบว่า ความถูกต้องของการประเมินผลการปฏิบัติงานสำคัญมากในการบริหารจัดการบุคคลภาครัฐ เขาเสนอข้อมูล "มาตรฐาน (benchmark)" จากการศึกษาวิจัย และวิธีการแก้ไขข้อผิดพลาดในข้อมูลเพื่อให้ข้อมูลของผู้ปฏิบัติได้รับการประเมินอย่างถูกต้องมากขึ้น เขาแสดงให้เห็นระดับการปรับปรุงความถูกต้องของการประเมินโดยผู้ประเมินต่าง ๆ กัน และสุดท้ายมีข้อเสนอแนะว่าผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานบุคคล (Public Personnel Management) จะปรับปรุงความถูกต้องของการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างไร โดยอิงงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลเทียบกับระดับผลการปฏิบัติงาน ความรู้ของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับพนักงาน และจำนวนมิติที่ประเมิน

Yonghong and Chongde (2006) ได้ศึกษาทฤษฎีและวิธีปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นจึงเป็นประเด็นสำคัญแต่ยากในการปฏิรูปการศึกษา การประเมินผลที่ผ่านมาไม่ได้แสดงลักษณะที่ชัดเจนของการประเมินทั้ง 3 รูปแบบ ซึ่งได้แก่ สมรรถนะ ผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิผล นอกจากนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมักจำกัดอยู่ที่ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยละเลยผลการปฏิบัติงานเชิงบริบท งานวิจัยส่วนใหญ่ด้านการประเมินผลครูมักเกี่ยวกับครูในวิทยาลัย การศึกษาคั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูควรมีพื้นฐานทางทฤษฎีเรื่องโครงสร้าง

สร้างการปฏิบัติงานของครู หลังจากทบทวนวรรณกรรม กรณีศึกษาที่สำคัญ และงานวิจัยเชิงคุณภาพ แล้ว ผู้วิจัยได้นำเสนอโครงสร้างใหม่ของการปฏิบัติงานของครูและทำการวิเคราะห์โครงสร้างเพื่อหาความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงในวิธีการเชิงประจักษ์

Nanavati (2007) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ศึกษาในเมืองวาโตดารา เนื่องจากการปฏิบัติงานของรัฐที่ด้อยลงเรื่อย ๆ ในช่วง 25 ปีที่ผ่านมา และความกลัวว่า ‘ตลาด’ อาจไร้เป้าหมาย NGOs จึงได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในลักษณะของเสาหลักสถาบันที่ ‘สาม’ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ประเด็นที่ปรากฏโดยทั่วไปในรูปแบบของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในช่วงทศวรรษ 1960 และ 1970 ยังคงเพิ่มขึ้นในช่วงทศวรรษ 1980 และ 1990 ด้วยประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม เพศ และการปกครองแบบกระจายอำนาจอันนำไปสู่การพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลางซึ่ง NGOs ในฐานะ ‘ภาคส่วนที่สาม’ ของเศรษฐกิจเป็นตัวเติมเต็มที่สำคัญสำหรับประเด็นที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมจากรัฐบาลหรือตลาด การที่ NGOs มีบทบาทอย่างมาก จึงจำเป็นที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของ NGOs เพื่อให้แน่ใจว่าบทบาทมีประสิทธิภาพในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจ การทบทวนวรรณกรรมชี้ให้เห็นว่าในเชิงพรรณนานั้น การศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับทั้งวิวัฒนาการและบทบาทหน้าที่ และในเชิงทฤษฎีมีความสัมพันธ์กับ (ในทฤษฎีองค์การและเศรษฐศาสตร์) การเป็น ‘สถาบัน’ ที่แตกต่างจากรัฐและตลาด ทั้งสองมิตินี้ แม้จะสำคัญ แต่จำเป็นต้องมีการศึกษาการปฏิบัติงานของ NGOs เนื่องจากถือว่าเป็นตัวกระตุ้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนซึ่งมีลักษณะองค์กรที่เฉพาะตัวและซับซ้อน เพื่อเติมช่องว่างในงานวิจัย การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญกับประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของ NGOs และเน้นที่ระเบียบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Schanie and Kemper (2008) ได้ศึกษาเรื่องระบบการพัฒนากิจการปฏิบัติงานโดยรวม: แบบแผนสำหรับสร้างและคงความเป็นเลิศขององค์กร พบว่า โครงการ “ประเมินผลการปฏิบัติงาน” หรือ “การพัฒนากิจการปฏิบัติงาน” ส่วนใหญ่ในระดับอุดมศึกษาปัจจุบันเป็นเพียงโครงการราชการที่อ่อนด้อยในการวัดผลซึ่งมุ่งเพียงจัดทำบันทึกการทำงานของพนักงานตามกฎระเบียบและเป็นพื้นฐานคร่าวๆ สำหรับการเพิ่มความดีความชอบ การศึกษาครั้งนี้อธิบายหลักการและกรอบโครงสร้างเชิงกระบวนการของการพัฒนาความสามารถและกระบวนการจัดการที่เรียกว่า Total Performance Development System (TPDS) จากหลักการทางจิตวิทยาการสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการจัดการองค์การเชิงกลยุทธ์นั้น TPDS เป็นการพัฒนาและวางแนวทางการปฏิบัติงานได้สูงสุดด้วยกระบวนการที่เชื่อมโยงเป้าหมายในการวางแผนการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษา การประเมิน การพัฒนา และการส่งเสริม/ให้รางวัล

สำหรับบริบทในประเทศไทย พบปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก ดังนี้ สุขเมธ วงศ์บุญยง (2524) ได้วิจัยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ในปัจจุบันส่วนราชการต่าง ๆ ยังไม่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ พบว่า มีปัญหาในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ คือ

1. สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานราชการต่าง ๆ มิได้กำหนดมาตรฐานการทำงาน (job standard)

2. หน่วยราชการหลายแห่งมิได้จัดทำรายละเอียด กำหนดหน้าที่ และตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ (job description)

3. สำนักงาน ก.พ. มิได้กำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติ แบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เป็นมาตรฐานให้แน่นอนสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ ให้ถือปฏิบัติ

4. หน่วยงานต่าง ๆ ใช้ประโยชน์จากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพียงเพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือน และจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการในสังกัดเพียงปีละ 2 ครั้ง

5. ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ประเมินผลงานและผู้ถูกประเมิน ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สุบิน ภูมรินทร์ (2532) ได้ศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า เป็นการประเมินผลตามระเบียบข้อกำหนดของทางราชการ มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู ส่วนการนำผลไปใช้ให้ประโยชน์มีน้อยมาก วิธีการประเมินผลที่ผู้ประเมินส่วนใหญ่ใช้ ได้แก่ วิธีการสังเกต การสอบถาม และการตรวจสอบผลงาน ปัญหาสำคัญในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินสิ่งที่เป็นนามธรรม และปัญหาข้อจำกัดด้านโควตา 2 ชั้น

ยงยุทธ โกวิทยากร (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องการยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ผลการศึกษาสรุปได้ว่า พนักงานธนาคารที่เข้าสู่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลไม่แน่ใจว่าตนเข้าใจในระบบได้ดีและไม่แน่ใจในหลาย ๆ ประเด็น เช่น การสอนงาน ไม่แน่ใจว่าการประเมินเกิดความเป็นธรรมในการใช้เลื่อนตำแหน่ง ไม่แน่ใจว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานแบบบริหารผลสามารถใช้พัฒนาพนักงานและจะทำให้ผู้บังคับบัญชาสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากขึ้น นอกจากนี้ พนักงานธนาคารยังไม่แน่ใจว่าระบบการประเมินผลแบบบริหารผลนี้จะมีความเป็นธรรมและจะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้นาน

อนงค์พร พะวรรัมย์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา พบว่าแหล่งผู้ประเมินที่เป็นนักเรียน และเพื่อนร่วมงาน มีความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน ส่วนแหล่งประเมินที่เป็นหัวหน้าหมวด ตนเอง และผู้บริหาร มีความคลาดเคลื่อนแบบกดคะแนน

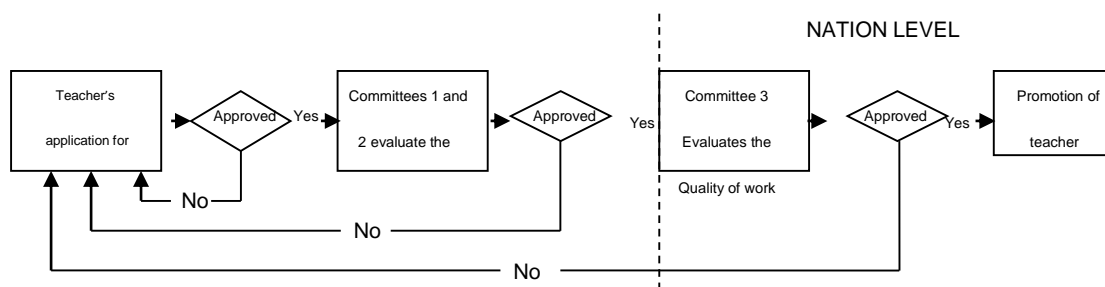
ปรีดา คูภิรมย์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนในระบบเปิด ของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาสำนักงานเขตบางกะปิ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีกระบวนการ 4 ด้าน ได้แก่ ปัญหาจากผู้ประเมิน ระบบวิธีการประเมิน ผู้นำผลการประเมินไปใช้ และผู้รับการประเมิน ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาที่สำคัญ คือ ปัญหาด้าน ผู้ประเมิน นอกจากนี้ การประเมินการให้คะแนนตามแบบฟอร์มการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลข้าราชการพลเรือนสามัญ ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และไม่มีเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง (work standard) ขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักการ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงทำให้ไม่เห็นความสำคัญของการประเมิน และไม่นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนใน

ระบบเปิด (แบบใหม่) ก็เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เกิดความถูกต้อง และความเป็นธรรม ซึ่งมีผลกระทบที่ดีคือ ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีการโต้แย้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย) ที่คิดว่าไม่ถูกต้องได้

พรชัย วงศ์เลิศไมตรีกุล (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า เมื่อมองจากภาพรวมขององค์การ ประสิทธิภาพของการนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไปปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างดี แต่ยังคงพบความไม่ตรงกันในมาตรฐานของการนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไปปฏิบัติ สำหรับภาพรวมของความเหมาะสมของการนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบประเด็นน่าสนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจและผลการประเมิน นอกจากนี้ การสัมภาษณ์ได้ขยายความกระจ่างในประเด็นเพิ่มเติม คือ ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินยังไม่ตรงกัน การให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมิน มีระดับที่แตกต่างกัน ระบบโควตาและงบประมาณการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่สนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การขาดมาตรฐานในการใช้เครื่องมือและปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินยังไม่ถูกนำไปใช้ครบตามวัตถุประสงค์

เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์ (2550) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบและรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยใช้เครื่องมือ บาลานซ์ สกอร์การ์ด กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ปัญหาที่พบ คือ ไม่มีการกำหนดมิติ ของ BSC ที่เหมาะสมกับองค์การ แต่ใช้มิติตามข้อกำหนดของสำนักงาน ก.พ.ร. รวมทั้งไม่กำหนดแผนที่ทางยุทธศาสตร์ มีการแย่งทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในองค์การเพื่อเป้าหมายเฉพาะหน่วยงานตนเอง ส่วนอุปสรรคคือ บุคลากรลดลง ปริมาณงานเพิ่มขึ้น การกำหนดตัวชี้วัดไม่เหมาะสม การใช้เงินเป็นแรงจูงใจ เครื่องมือไม่เพียงพอและการไม่สนใจสร้างค่านิยมขององค์การ

Pimpa (2005) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทย: ยาพิษหรือยารักษาโรค งานวิจัยนี้มุ่งวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในระดับประเทศโดยกระทรวงศึกษาธิการ เป็นการเน้นที่ปัญหาสำคัญของระบบการประเมินผลในปัจจุบัน โดยอธิบายถึงจุดอ่อนและหลุมพรางของระบบการประเมินผลในปัจจุบัน ข้อค้นพบชี้ให้เห็นปัญหาสำคัญ 3 รูปแบบ คือ **ปัญหาด้านการจัดการที่ผิดของระบบ ปัญหาที่เกิดจากผู้ประเมิน และปัญหาที่เกิดจากผู้ถูกประเมิน** ปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคสำคัญในการกระตุ้นการกระจายและการพัฒนาการศึกษา ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงควรหาทางปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู



ภาพที่ 2. 5 กระบวนการของการประเมินผลการปฏิบัติงานครูในประเทศไทย

ที่มา: Nuttavud Pimpa (2005)

นอกจากนี้ นักวิชาการหลายท่าน (Szilagyi and Wallace, 1990; อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉุกร, 2552) เสนอปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่

1. ระบบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาที่เกิดจากระบบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถจำแนกออกเป็นปัญหาย่อยได้อีก 3 ปัญหา ได้แก่

1.1 เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ปัญหาที่พบบ่อย ๆ คือ เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมาเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เกี่ยวข้องกับงาน หรือไม่สอดคล้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบและลักษณะงาน ซึ่งอาจเกิดจากการที่องค์การออกแบบวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สามารถใช้ได้กับงานทุกๆ งาน ซึ่งในทางปฏิบัติแต่ละหน่วยงานถึงแม้ว่าจะเป็นหน่วยงานภายในองค์การเดียวกัน แต่ย่อมมีความแตกต่างกันในส่วนปลีกย่อย บางครั้งจึงไม่สามารถใช้แบบฟอร์มในการประเมินผลได้

1.2 มาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาในส่วนนี้มักเกิดจากการที่ผู้กำหนดมาตรฐานที่ใช้เป็นมาตรวัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ถูกประเมินนั้น กำหนดไว้สูงเกินไปจากความเป็นจริง จนบางครั้งพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้เท่ากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ถึงแม้จะพยายามเท่าไรก็ตาม ทำให้พนักงานเกิดความย่อท้อและเบื่อหน่ายต่อการตั้งใจปฏิบัติงาน ไม่เห็นคุณค่าและศรัทธาต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.3 วิธีการประเมิน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากวิธีการประเมินมีความซับซ้อน ซึ่งผู้ประเมินจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในแต่ละวิธีการประเมินอย่างถ่องแท้เป็นอย่างดีจึงจะสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตามแบบฟอร์มได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ หรือวิธีการประเมินบางวิธีต้องใช้เวลาในการประเมินมาก ต้องอาศัยการสังเกตพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินอย่างใกล้ชิด แล้วนำข้อมูลมาเขียนบรรยาย ทำให้ผู้ประเมินต้องรับภาระหนักทั้งที่ผู้ประเมินมีภาระหน้าที่ของตนเองที่ต้องรับ ผิดชอบอยู่ด้วย จึงมีแนวโน้มที่จะทำให้ผู้ประเมินประเมินผลแบบขอไปที ไม่พิจารณาตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

2. ผู้ประเมิน ถึงแม้ว่าจะมีการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม เพียงตรง และเชื่อถือได้มากที่สุดก็ตาม แต่ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานก็อาจเกิดเนื่องจากผู้ประเมิน เพราะผู้ประเมินเป็นบุคคลที่นำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ ถ้าผู้ประเมินใช้อย่างถูกต้องและไม่มีอคติ ผลการประเมินก็จะเป็นที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ แต่ถ้าหากผู้ประเมินใช้อย่างไม่ถูกต้องและมีอคติแล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากการที่

ผู้ประเมินไม่สามารถหลีกเลี่ยงการใช้วิจารณญาณหรือความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้ ไม่ว่าจะใช้วิธีการใดก็ตาม จึงอาจมีความผิดพลาดเกิดขึ้นได้ง่าย ปัญหาที่เกี่ยวกับผู้ประเมิน ได้แก่

2.1 ความผิดพลาดอันเกิดจากความประทับใจเบื้องต้นทำให้ผลการประเมินไม่ตรงกับความเป็นจริง (halo effect)

2.2 ความผิดพลาดอันเกิดจากผู้ประเมินใช้มาตรฐานที่แตกต่างกัน (standards of evaluation) ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมินคนอื่นๆ ผลการประเมินที่แตกต่างกันนี้จึงเป็นผลต่างในด้านมาตรฐานมากกว่าผลการปฏิบัติงาน

2.3 การมีอคติส่วนตัว (personal bias) เป็นความผิดพลาดที่เกิดจากผู้ทำการประเมินปล่อยให้ความรู้สึกส่วนตัว เช่น ความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง มีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจในการประเมินผล โดยไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของผู้ถูกประเมิน ทำให้ผลการประเมินขาดความน่าเชื่อถือ เนื่องจากบุคคลที่ได้รับความชอบพอเป็นพิเศษจากผู้ประเมินจะได้รับคะแนนการประเมินผลที่ดีกว่าบุคคลอื่น หรือบุคคลที่ผู้ประเมินไม่ชอบเป็นการส่วนตัวก็จะได้ไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

2.4 การปล่อยคะแนนหรือกดคะแนน (leniency or harshness) การปล่อยคะแนน คือการที่ผู้ประเมินใจดีให้คะแนนการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าความเป็นจริง ส่วนการประเมินให้คะแนนอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่าความเป็นจริงนั้น เรียกว่า การกดคะแนน

2.5 การประเมินสู่ศูนย์กลาง (central tendency) คือ การที่ผู้ประเมินหลีกเลี่ยงการให้คะแนนอยู่ในระดับที่สูง หรือต่ำตามข้อเท็จจริง แต่จะให้คะแนนผู้ถูกประเมินอยู่ในระดับกลาง ๆ อาจจะเป็นเพราะผู้ประเมินเกรงใจที่จะให้คะแนนต่ำ ซึ่งจะทำให้ผู้ถูกประเมินไม่พอใจในผลคะแนน ทำให้ผู้ประเมินเกิดความลำบากใจในการให้คะแนน

2.6 การประเมินโดยใช้เหตุการณ์ที่เพิ่งเกิดมาไม่นาน (recency of events) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ประเมินให้คะแนนการประเมินโดยอาศัยข้อมูลที่ได้สังเกตพฤติกรรมผลการปฏิบัติงานหรือผลงานของผู้ถูกประเมินก่อนหน้าที่จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่นานนัก อาจจะเป็นไม่กี่วันหรือไม่กี่สัปดาห์ ไม่ใช่ผลการประเมินการปฏิบัติตลอดทั้งปีที่กำหนดไว้ เช่น 6 เดือน หรือ 1 ปี ทั้งนี้เพราะผู้ประเมินมักจะจดจำเหตุการณ์ที่เพิ่งเกิดขึ้นได้ดีกว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนานแล้ว

ปัญหาทางด้านผู้ประเมินยังมีอีกมากมายหลายประการ ซึ่งอาจจะมาจากปัญหาที่เกิดจากผู้ประเมินขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงก็จะทำให้ผลการประเมินไม่ถูกต้อง แต่อย่างไรก็ตามความตั้งใจที่ผู้ประเมินต้องการให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลจะมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น

3. ผู้ถูกประเมิน ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะหากพนักงานไม่เห็นคุณค่า มีการต่อต้าน หรือไม่ให้ความร่วมมือเมื่อต้องถูกประเมิน หรือการที่ผู้ถูกประเมินขาดความเชื่อมั่น หรือศรัทธาในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานก็จะไม่สามารถจูงใจผลักดันให้พนักงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานได้ ปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมิน มีดังต่อไปนี้

3.1 ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เมื่อผลการประเมินออกมาไม่เป็นที่พึงพอใจก็จะไม่ยอมรับผลการประเมิน

3.2 มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจเกิดจากผู้ถูกประเมินไม่ได้รับแจ้งให้ทราบถึงปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน การแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากความไม่รู้ไม่เข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือละเอียดในทางปฏิบัติของผู้ประเมิน

3.3 ไม่ศรัทธาในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจเกิดจากการที่ผู้ถูกประเมินไม่ได้รับแจ้งให้ทราบถึงปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน การแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากความไม่รู้ไม่เข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือละเอียดในทางปฏิบัติของผู้ประเมิน

3.4 ผู้ถูกประเมินไม่ให้ความร่วมมือในการประเมิน หรือปิดบังข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตน ทำให้ผลการประเมินมีความคลาดเคลื่อนหรือต้องใช้เวลาในการพิจารณาข้อเท็จจริงนาน

ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และทำการสรุปถึงปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 2.5

ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่า ปัญหาสำคัญมี 3 ประเด็นคือ **ปัญหาด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน** เช่น วัตถุประสงค์ของการประเมินไม่ชัดเจน ขาดมาตรฐานในการใช้เครื่องมือและปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินไม่เชื่อมโยงเป้าหมาย วิธีการประเมินมีความซับซ้อนไม่สอดคล้องกับ กลยุทธ์ขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้ **ปัญหาด้านผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน** พบว่าเป็นปัญหาสำคัญและพบได้บ่อยในการประเมินผลการปฏิบัติงานเช่นกัน ปัญหาสำคัญที่พบคือ ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินขาดความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องกับการประเมิน ขาดทักษะที่จำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่เห็นความสำคัญของการประเมินและไม่นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ ส่วนผู้ถูกประเมิน ปัญหาสำคัญที่พบคือ ไม่ยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัยและองค์กร มีการศึกษาวิจัยยืนยันว่าระบบปัจจุบันต้องมีการปรับปรุงหากรัฐบาลคาดหวังผลลัพธ์สูงสุดของการจัดการการศึกษา สาเหตุสำคัญของปัญหาคือขาดการวางแผนระยะยาวของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความสิ้นหวังจากกระบวนการปฏิรูปการศึกษา

หากการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจเป็นนโยบายหลักของรัฐบาล การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูก็เป็นหนึ่งในสิ่งที่จะต้องดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หากกระทรวงศึกษาธิการหรือกระทรวงที่มีสถาบันการศึกษาในการกำกับดูแล สามารถปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายของสถาบันศึกษาก็จะสามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และในขณะเดียวกันก็เป็นประโยชน์ต่อครูในแง่ของการยอมรับ การได้รับฟังข้อคิดเห็น การตอบสนองความต้องการในการทำงาน และแนวทางวิชาชีพ โดยสรุป การปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นปัญหาเร่งด่วนสำหรับกระทรวงศึกษาธิการหรือกระทรวงที่มีสถาบันการศึกษาในการกำกับดูแล หากต้องการเห็นผลลัพธ์สูงสุดของการจัดการการศึกษาของชาติ

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

ในอดีตที่ผ่านมา พบว่า มีการผลิตผลงานวิจัยด้านสุขภาพเป็นจำนวนมาก แต่ยังไม่มีการสังเคราะห์ความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ในการดูแลผู้ป่วยเท่าที่ควร และยังไม่มีการประเมินผลวิธีการรักษาพยาบาลอย่างเป็นระบบที่ทำให้เชื่อมั่นได้ว่าวิธีการปฏิบัตินั้นมีผลดีหรือผลเสียมากน้อยเพียงไร ในช่วงทศวรรษ 1970 มีการตีพิมพ์บทความและหนังสือที่สร้างความตื่นตัวในการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice : EBP) (Melnyk and Fineout-Overholt, Stone and Ackerman, 2000) ซึ่ง Dr. Archie Cochrane นายแพทย์และนักระบาดวิทยาชาวอังกฤษ เป็นผู้ริเริ่มให้มีการรวบรวมผลงานวิจัยทางสุขภาพ มีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและมีการเผยแพร่เพื่อนำมาใช้โดยจัดตั้งเป็น The Cochrane Collaboration และ The Cochrane library ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของ EBP เป็นต้นมา (ฟองคำ ดิลกสกุลชัย, 2553)

ประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรก ๆ ที่เริ่มกล่าวถึงการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในการพัฒนาคุณภาพ หรือประสิทธิภาพในการให้บริการทางด้านสุขภาพ การทำเช่นนี้จะต้องมีการร่วมมือกันในผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แน่ใจว่า ข้อมูลที่ดีที่สุดในการให้บริการด้านสุขภาพนั้นจะต้องไปถึงผู้ปฏิบัติ ซึ่งหมายความว่า ผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหาร และผู้ให้บริการต้องการตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักฐาน

ที่ดีที่สุด หลักฐานนี้มาจากแหล่งสำคัญ 3 แหล่ง คือ 1) ประสบการณ์ของผู้ป่วย 2) ความเชี่ยวชาญและการตัดสินใจของบุคลากรวิชาชีพ และ 3) ผลงานวิจัย อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่เพียงแต่มีหลักฐานจากงานวิจัยเท่านั้น หลักฐานนั้นจะต้องถูกใช้อย่างกว้างขวางในหมู่แพทย์ พยาบาล และทีมสุขภาพอื่น ๆ กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงจะต้องเกิดขึ้น ทั้งในระดับองค์กร และระดับผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดบรรยากาศองค์กร และทัศนคติ รวมทั้งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ ที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในหน่วยงานนั้น (Gerrish and Clayton, 1998)

การศึกษาทางการแพทย์ เป็นการศึกษาด้านเฉพาะทาง มีความจำเป็นที่ต้องผลักดันให้มีการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เช่นเดียวกับวิชาชีพด้านสุขภาพอื่น ๆ ด้วยเหตุผลสำคัญคือ ความต้องการของผู้รับบริการและสังคมในประสิทธิผลของบริการพยาบาลที่ต้องก่อให้เกิดผลดีต่อผู้ป่วย และมีความเสี่ยงต่อการเกิดผลที่ไม่พึงประสงค์น้อยที่สุด โดยมีประสิทธิภาพของการบริการอย่างคุ้มค่า จะเห็นว่า วิชาชีพการพยาบาลมีการพัฒนาองค์ความรู้จากการวิจัยอย่างต่อเนื่องโดยมีวารสารการวิจัยทางการแพทย์ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย มีการพิจารณาหลักสูตรปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ผลิตนักวิชาการและนักวิจัยทางการแพทย์เพื่อทำวิจัยสร้างองค์ความรู้ให้แก่วิชาชีพการพยาบาล แต่การวิจัยยังไม่ถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติอย่างกว้างขวาง ในปี ค.ศ.1970 การพัฒนาวิชาชีพพยาบาลจึงเน้นการปิดช่องว่างระหว่างการวิจัยกับการปฏิบัติโดยส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้ (research utilization) และในระยะนี้วิชาชีพด้านสุขภาพได้มีความเคลื่อนไหวในการพัฒนาการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เช่นเดียวกับวิชาชีพพยาบาลได้พัฒนาให้เป็นวิชาชีพที่ใช้การวิจัยเป็นพื้นฐาน (research-based profession) และนำแนวคิดการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์มาใช้ในวิชาชีพการพยาบาล ในขณะเดียวกันนั้นได้มีการกล่าวถึงปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่ทำให้พยาบาลไม่สามารถใช้ผลการวิจัยในการปฏิบัติพยาบาล ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้แก่ เวลาที่มีอยู่จำกัด ความยากลำบากในการเข้าถึงข้อมูล ไม่มีการอบรมเกี่ยวกับทักษะการสืบค้นและการวิจารณ์งานวิจัย สิ่งแวดล้อมการทำงานไม่เอื้อต่อการแสวงหาข้อมูล และแนวคิดของวิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติมากกว่าการพัฒนาความรู้ (DiCenso and Cullum, 1998)

ในประเด็นปัญหาความยากลำบากในการเข้าถึงข้อมูล มีรายงานการศึกษาในสถานบริการสุขภาพที่ ออนทARIO ประเทศแคนาดา พบว่าร้อยละ 97 ของสถานบริการสุขภาพทั้งหมดต้องการความช่วยเหลือในการสอนพยาบาลเกี่ยวกับการใช้ผลการวิจัย แต่มีเพียงร้อยละ 35 ที่มีวารสารงานวิจัยในห้องสมุดของสถานพยาบาล (Mitchell, et al., 1995) จากแรงผลักดันที่ต้องการให้วิชาชีพการพยาบาลมีการเร่งรัดพัฒนาการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์อย่างรวดเร็วเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลให้การพยาบาลอย่างมีคุณภาพ เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ป่วยและครอบครัวโดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์อ้างอิงในประสิทธิผล จึงมีการตีพิมพ์วารสารการพยาบาล Evidenced-Based Nursing ในปี 1998 จึงทำให้พยาบาล นักศึกษาพยาบาล และผู้สนใจ สามารถเข้าถึงผลงานวิจัยทางการแพทย์ได้อย่างรวดเร็วทางอินเทอร์เน็ตและใช้เวลาอาจไม่นานเพราะเป็นวารสารที่นำเสนอผลงานวิจัยแบบสรุปสำคัญเพียง 1 หน้า

ปัจจุบันวงการพยาบาล แพทย์ และสาธารณสุข กำลังตื่นตัวกับการใช้ผลงานวิจัย (research utilization) หรือการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) เพื่อพัฒนาคุณภาพ

ของการให้บริการ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการประกันคุณภาพการบริการด้านสุขภาพ การปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เป็นแนวคิดที่กว้างกว่าการใช้ผลการวิจัย (research utilization) เพราะการใช้ผลการวิจัยเป็นการบูรณาการความรู้จากการวิจัยบางส่วนหรือทั้งหมดเข้าไปสู่การปฏิบัติในคลินิก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อถ่ายทอดงานวิจัยลงสู่การปฏิบัติการพยาบาล (ฟองคำ ติลกสกุลชัย, 2553) ในขณะที่ EBP รวมถึงการใช้หลักฐานที่เป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ อีกทั้งยังพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ เพื่อการตัดสินใจปฏิบัติที่ดีที่สุด ได้แก่ ความเชี่ยวชาญทางคลินิกของผู้ปฏิบัติและความชอบของผู้ป่วย เป็นต้น (Levin, 2006) ดังนั้นการใช้ผลการวิจัยจึงเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์

ส่วนในวงการศึกษาด้านการพยาบาล พบว่า ได้เริ่มนำแนวคิดการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ในช่วง 4-5 ปีที่ผ่านมา อย่างเช่น งานวิจัยของ ปานทิพย์ ปุรณานนท์ และทัศนีย์ เกริกกุลธร (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติที่เน้นการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBN) ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติที่เน้น EBN ต่างกัน จะมีความสามารถและทัศนคติในการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แต่รูปแบบวิธีการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ยังไม่มีมีการนำมาใช้ในประเทศไทย ซึ่งการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์เป็นการนำหลักการและวิธีการของ EBP มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ด้วยเหตุผลเดียวกันคือเพื่อให้ผู้ประเมินตัดสินใจประเมินโดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์อ้างอิงในประสิทธิผลหรือยืนยันคุณภาพการปฏิบัติงานว่าจะได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ดังนั้นการประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์จึงเป็นการใช้หลักฐานที่ดีที่สุดขณะนั้นโดยพิจารณาร่วมกับผู้รับการประเมินและความเชี่ยวชาญของผู้ประเมิน (Fross and Bandstein, 2008)

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยขอเสนอในประเด็นต่อไปนี้ คือ ความหมายของการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ หลักฐานเชิงประจักษ์ และกระบวนการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความหมายของการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Evaluation)

(Fross and Bandstein, 2008) ได้ให้ความหมายของการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ หมายถึง การประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ อันเป็นแนวคิดหลักที่อยู่บนพื้นฐานงานวิจัยทางวิชาการที่ดีที่สุด ซึ่งความหมายดังกล่าว สอดคล้องกับความหมายของการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) ที่มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ ไว้ดังนี้

Sackett et al. (1996) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ หมายถึง กระบวนการสืบค้นหาหลักฐานความรู้จากงานวิจัย หรือจาก best practice นำมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจ และกำหนดเป็นแนวปฏิบัติ หรือจัดทำเป็นมาตรฐานที่นำไปสู่การปฏิบัติ

Muir Gay (1997) ได้อธิบายความหมายของการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ว่าเป็นการปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องด้วยความถูกต้อง (doing the right things right) กล่าวคือ ไม่เพียงแต่เป็นการปฏิบัติสิ่งนั้นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและอยู่ในระดับมาตรฐานที่ดีที่สุดหรือมีคุณภาพเพิ่มขึ้นเท่านั้น

แต่แน่ใจว่าการปฏิบัตินั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องคือเกิดผลดีมากกว่าผลเสีย นั่นคือเราต้องการหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ทำให้เรารู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่เราต้องทำการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ จึงเป็นการเชื่อมโยงหลักฐานหรือความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดประโยชน์ซึ่งหลักฐานหรือความรู้ต้องสร้างมาโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์มุ่งเน้นที่การสร้างเชื่อมั่นในผลลัพธ์ของการปฏิบัติว่าผู้รับบริการได้รับสิ่งที่ดีที่สุดโดยมีผลงานวิจัยยืนยันประกอบกับการเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติที่ให้บริการอย่างเหมาะสมตามบริบทของผู้รับบริการที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล

Houser และ Oman (2010) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ หมายถึง การใช้หลักฐานที่ดีที่สุดได้มาจากกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ผสมผสานกับความเชี่ยวชาญของบุคลากรวิชาชีพ รวมทั้งคำนึงถึงสิทธิและคุณค่าของผู้ป่วย ในการปฏิบัติดูแลผู้ป่วย

ฟองคำ ดิลกสกุลชัย (2553) กล่าวว่า การปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ หมายถึง การตัดสินใจทางคลินิกเกี่ยวกับการใช้หัตถการ/การรักษาที่จะให้กับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ บนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด ในขณะที่นั้น ซึ่งตามปกติจะมาจากงานวิจัยที่มีการออกแบบการวิจัยอย่างดีและมีความน่าเชื่อถือ รวมทั้งแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ที่เชื่อถือได้ ร่วมกับความเชี่ยวชาญทางคลินิกของผู้ใช้ และค่านิยม/ความเชื่อของผู้รับบริการ

นอกจากคำว่า Evidence-Based Evaluation และคำว่า Evidence-Based Practice แล้วยังมี การใช้คำต่าง ๆ ที่หมายถึง กระบวนการใช้ผลงานวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์หลายคำ ได้แก่ วงการแพทย์ใช้คำว่า Evidence-Based Medicine (EBM) วิชาชีพการพยาบาลใช้คำว่า Evidence-Based Nursing (EBN) ต่อมายังมีการใช้คำว่า Evidence-Based Health Care เพื่อครอบคลุมถึงหลักฐานทางด้านบริการสุขภาพทั้งหมด ไม่เฉพาะแพทย์หรือพยาบาลเท่านั้น ซึ่งแต่ละคำจะมีความหมายคล้ายคลึงกัน แตกต่างกันในรายละเอียดที่นักวิชาการแต่ละสาขาจะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับวิชาชีพของตน

ดังนั้น พื้นฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีคือการระบุนหาหลักฐานเชิงประจักษ์ที่พบในการปฏิบัติงานของบุคลากร การประเมินผลโดยอิงหลักฐานเชิงประจักษ์เป็นสิ่งที่พึงกระทำ แต่หลายครั้งที่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมิได้รวบรวมหลักฐานเชิงประจักษ์อันเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาและตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่ได้รายงานอย่างชัดเจนในหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ใช้ประกอบการให้คะแนนการทำงาน ส่วนหนึ่งเป็นเพราะระบบที่ไม่เหมาะสมเพียงพอต่อการพิจารณาการทำงาน การรวบรวมหลักฐานเชิงประจักษ์ และการให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแทนที่จะสนับสนุนการพิจารณาตรวจสอบผลงานที่สร้างขึ้นตามเกณฑ์การให้คะแนน แต่ “การรวบรวมหลักฐานเชิงประจักษ์” กลับเป็นเพียงแค่การรวบรวมและจัดเก็บผลผลิตของงานหรือตัวผลงานที่สร้างขึ้น (SE Team, 2008)

ในทางตรงข้าม การแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ (show evidence) เชื่อมโยงการจัดเก็บรวบรวมผลงานที่สร้างขึ้นกับการให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน โดยเอื้ออำนวยให้ผู้ประเมินสามารถระบุหาหลักฐานเชิงประจักษ์และให้ข้อคิดเห็นย้อนกลับอันเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาผลงานของบุคลากร หลักฐานเชิงประจักษ์เหล่านี้จะถูกรวบรวมและนำมาใช้เพื่อให้ข้อมูลและช่วยในการให้

คะแนนผลการปฏิบัติงานในขณะเดียวกันก็แสดงข้อคิดเห็นย้อนกลับโดยตรงแก่บุคคลากรโดยอิงสิ่งที่ผู้ประเมินพบ (SE Team, 2008) ซึ่งเป็นพื้นฐานการพูดคุยโดยมีตัวอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนจากการทำงานจริง แทนที่จะเป็นเพียงให้คะแนนอย่างเดียวที่ไม่ได้แสดงให้เห็นว่าตัวอย่างใดในการทำงานที่สนับสนุนการให้คะแนนตามวิธีการแบบเดิมที่ใช้ในการพิจารณาและประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ สามารถนำหลักฐานเชิงประจักษ์กลับไปบรรจุไว้ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2 หลักฐานเชิงประจักษ์ (evidence)

หลักฐานเชิงประจักษ์ (evidence) เป็นคำที่มีการใช้กันมากขึ้นตามลำดับในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาควบคู่กับการพัฒนาการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในสาขาวิชาชีพด้านสุขภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการ

Evidence แปลว่า หลักฐาน เครื่องพิสูจน์ยืนยัน ทำให้ชัดเจน พยานหลักฐาน วัตถุประสงค์ (Webster' dictionary)

หลักฐานเชิงประจักษ์ (evidence) ตามพจนานุกรมหมายถึงข้อมูลที่ใช้เป็นเหตุผลที่ทำให้เชื่อว่าเรื่องนั้นเป็นจริง หรือใช้พิสูจน์ยืนยันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (Oxford advanced learner's Dictionary, 1989)

Lomas และคณะ (2005) ให้ความหมายไว้ว่า หลักฐานเชิงประจักษ์ คือ ข้อเท็จจริงที่ใช้เพื่อสนับสนุนหรือสรุป

SE Team (2008) ให้ความหมายไว้ว่า หลักฐานเชิงประจักษ์ คือ ผลลัพธ์ของการพิจารณาอย่างเป็นระบบในผลผลิตการทำงาน (ผลงานที่สร้างขึ้น) หรือการสังเกตการณ์เพื่อพิจารณาระบุว่าองค์ประกอบใดในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ตรงกับเกณฑ์ (ระดับของคุณภาพ) ที่ระบุไว้สำหรับความสามารถต่าง ๆ ตามที่กำหนด

จากความหมายของหลักฐานเชิงประจักษ์ดังกล่าวมาข้างต้น หลักฐานเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลหรือสารสนเทศที่ผ่านการสังเคราะห์ ใช้ตัดสินการปฏิบัติงานได้ โดยมาจากการวิจัย ประสบการณ์ ความชำนาญของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข หรือความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยข้อมูลหรือสารสนเทศ ผ่านการพิสูจน์ทางการปฏิบัติและได้รับการยอมรับ รวมทั้งผ่านการรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว

1) ชนิดของหลักฐานเชิงประจักษ์

การได้มาซึ่งข้อค้นพบหรือความรู้ที่ใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์มีหลากหลายรูปแบบตามวัตถุประสงค์หรือคำถามการวิจัย ดังนั้นข้อค้นพบจากผลการวิจัยจึงมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในสถานการณ์คำถามที่แตกต่างกันไป หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ใช้ในการประเมินนั้น เป็นความรู้ที่มาจากหลายแหล่งได้แก่ รายงานการวิจัยซึ่งมีทั้งการวิจัยเดี่ยว (single or individual study) การวิจัยเชิงสังเคราะห์ความรู้ (synthesis study) และประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1) หลักฐานเชิงประจักษ์ที่มาจากการวิจัยเดี่ยว

การวิจัยเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ ระเบียบและมีกฎเกณฑ์ในการรวบรวมข้อมูล ดำเนินการกับข้อมูล วิเคราะห์และตีความหมายข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่ถูกต้องการวิจัยที่ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยอย่างเคร่งครัดนับเป็นการวิจัยที่มีคุณภาพและเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด หลักฐานเชิงประจักษ์ที่เป็นการวิจัยเดี่ยว เป็นงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษาหาคำตอบโดยรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างหรือแหล่งข้อมูลโดยตรงเช่น การวิจัยเรื่อง ผลของดนตรีต่อระดับความปวดในผู้ป่วยหลังผ่าตัดโรงพยาบาลสระบุรี ผู้วิจัยได้ทำการทดลองกับผู้ป่วยหลังผ่าตัดโดยให้ผู้ป่วยฟังดนตรีและวัดระดับความปวดว่าลดลงหรือไม่ ระเบียบวิธีวิจัยที่ผู้วิจัยใช้มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ซึ่งการวิจัยแต่ละแบบมีความเหมาะสมที่จะตอบคำถามแตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในแบบของการวิจัยและการพิจารณาความน่าเชื่อถือของหลักฐาน จึงขอสรุปแบบการวิจัยพอสังเขปดังนี้ (Hamphris, 2000; Collins, et al , 2005)

1.1.1) หลักฐานที่มาจากการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการวิจัยที่มีการออกแบบมาเพื่อตอบคำถามในเชิงปริมาณหรือตัวเลขซึ่งมีหลายแบบทั้งการวิจัยเชิงทดลองและการวิจัยแบบไม่ทดลอง ดังนี้

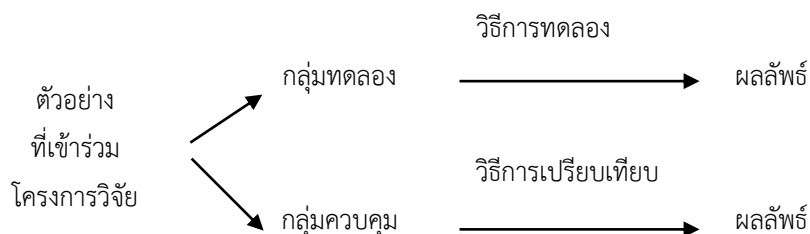
1) หลักฐานที่มาจากการวิจัยเชิงทดลองที่มีการสุ่มและมีกลุ่มควบคุม (Randomized controlled trials: RCT) เป็นหลักฐานที่มีความน่าเชื่อถือมากในการตอบคำถามเชิงประสิทธิผล แบบการวิจัยชนิดนี้เป็นระเบียบวิธีที่ดีที่สุดในการประเมินผลของวิธีการรักษา (Intervention) หรือวิธีการทดลอง (Treatment) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปรหรือเปรียบเทียบวิธีการรักษาที่แตกต่างกัน (Hamphris, 2000) ตัวอย่างเช่น ต้องการทดลองเปรียบเทียบผลของวิธีการควบคุมอาหารกับวิธีการออกกำลังกายอย่างเดียว โดยผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะของประชากรตัวอย่าง จากนั้นสุ่มตัวอย่างจากประชากรเข้ากลุ่มทดลองหรือกลุ่มควบคุม ดำเนินการทดลองโดยให้กลุ่มทดลองได้รับวิธีการทดลองตามที่ต้องการในขณะที่กลุ่มควบคุมได้รับการทดลองในวิธีการที่ต้องการเปรียบเทียบหรือไม่ได้รับวิธีการใด ๆ จากนั้นรวบรวมข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างในผลลัพธ์ระหว่างทั้งสองกลุ่ม ดังภาพที่ 2.6 การวิจัยแบบนี้อาจมีการทดลองเปรียบเทียบผลมากกว่าสองกลุ่ม



ภาพที่ 2.6 แบบการวิจัยที่มีการสุ่มและมีกลุ่มควบคุม (RCT)

2) หลักฐานที่มาจากการวิจัยเชิงทดลองแบบไม่มีการสุ่มตัวอย่าง (nonrandomized controlled trial) ออกแบบมาเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของตัวแปรโดยมีการจัดกระทำหรือให้สิ่งทดลองกับกลุ่มทดลอง แต่ไม่สามารถสุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มหรือไม่สามารถควบคุมทำให้ความตรง

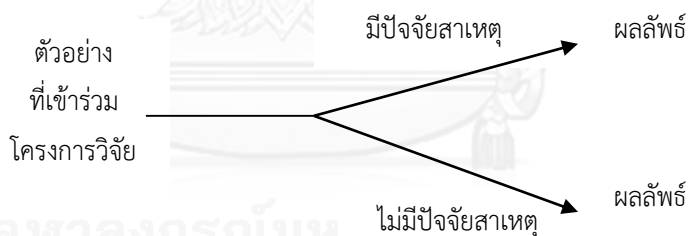
ของงานวิจัยมีน้อยลง การวิจัยแบบนี้อาจไม่มีกลุ่มควบคุมเป็นเพียงการทดลองในตัวอย่างกลุ่มเดียว วัดผลก่อนและหลังการทดลอง ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 แบบการวิจัยเชิงทดลองแบบไม่มีการสุ่ม

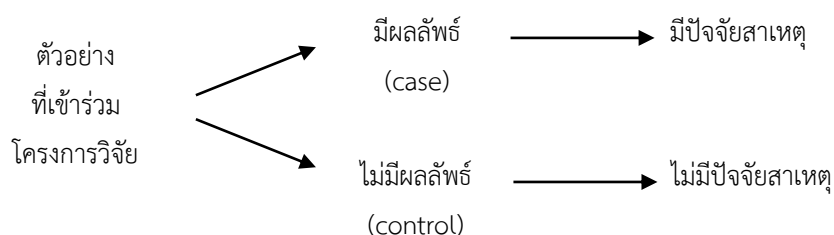
3) หลักฐานเชิงประจักษ์ที่มาจาก การสังเกตติดตาม (observational study) การวิจัยบางอย่างไม่สามารถทำการทดลองได้ด้วยประเด็นจริยธรรมและอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น เช่น ผลของการสูบบุหรี่ต่อการเกิดมะเร็งปอด จึงต้องใช้วิธีการสังเกตติดตามผลแทนการทำการทดลองจริง การศึกษาในรูปแบบนี้แบ่งเป็นการศึกษาแบบ cohort study และ case control ซึ่งเป็นหลักฐานที่มีคุณภาพน้อยกว่า RCT

3.1) cohort study เป็นงานวิจัยที่ศึกษาติดตามไปข้างหน้าเพื่อศึกษาผลของตัวแปรในอนาคต เช่น ต้องการทราบว่า การสูบบุหรี่ทำให้เกิดมะเร็งปอดหรือไม่ โดยศึกษาติดตามบุคคลที่มีปัจจัยสาเหตุที่สนใจ 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่สูบบุหรี่ กับกลุ่มที่ไม่สูบบุหรี่ แล้วสังเกตติดตามผลในระยะ 20 ปีข้างหน้าว่าเป็นมะเร็งปอดหรือไม่ ดังภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 แบบการวิจัย cohort study

3.2) case-control study เป็นงานวิจัยที่ศึกษาย้อนหลังในตัวแปรที่จะทำนายเหตุการณ์หรือผลลัพธ์บางอย่างที่สนใจศึกษา โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มที่มีผลลัพธ์ (case) กับกลุ่มที่ไม่มีผลลัพธ์ (control) ตัวอย่างเช่น ศึกษาในกลุ่มที่เป็นมะเร็งปอด กับกลุ่มที่ไม่เป็นมะเร็งปอด ดำเนินการศึกษาโดยสอบถามประวัติย้อนหลังว่าสูบบุหรี่หรือไม่เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการสูบบุหรี่กับการเป็นมะเร็งปอด ดังภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 แบบการวิจัย Case-control study

4) หลักฐานเชิงประจักษ์ที่มาจากการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) เป็นงานวิจัยที่มีการรวบรวมข้อมูลเพียงครั้งเดียวเพื่อการศึกษาปรากฏการณ์ที่สนใจในแต่ละเรื่อง หรือศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สนใจ เช่น ศึกษาพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองและศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองของบุคคลวัยผู้ใหญ่

1.1.2) หลักฐานที่มาจากงานวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการแสวงหาคำตอบเพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์หรือปรากฏการณ์หรือประสบการณ์ของบุคคลจากมุมมองของบุคคลที่มีประสบการณ์โดยตรง กล่าวคือเป็นการศึกษามุมมองของผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์หรือมีประสบการณ์ตามที่ผู้วิจัยสนใจโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก สังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อแสวงหาคำตอบในสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติของบุคคล เช่น การศึกษาความหมายและประสบการณ์การดูแลผู้ป่วยโรคมะเร็งระยะสุดท้ายของญาติผู้ดูแล ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้จึงเหมาะที่จะเป็นหลักฐานของคำถามเชิงการค้นหาคำความหมาย ประสบการณ์และความรู้สึก แต่เป็นหลักฐานที่อ่อนในการตอบคำถามเชิงประสิทธิผลเพราะไม่มีการทดลองเพื่อการศึกษาเชิงเหตุและผล

1.2) หลักฐานที่มาจากการวิจัยสังเคราะห์ความรู้

ในอดีตที่ผ่านมามีการทำวิจัยเดียวกันหลายเรื่องและบางเรื่องมีการดำเนินการซ้ำกันโดยอาจได้คำตอบที่ไม่เหมือนกัน คล้ายกันและแตกต่างกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ต้องใช้เวลานานในการอ่าน การวิเคราะห์และสรุปองค์ความรู้ จึงมีการพัฒนาการวิจัยเชิงสังเคราะห์ความรู้เพื่อให้ได้ข้อสรุปจากผลการวิจัยเดียวกันที่ผ่านมาทั้งหมดซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้โดยผู้ใช้ไม่ต้องอ่านรายงานวิจัยเดี่ยวหลาย ๆ เรื่อง หลักฐานเชิงสังเคราะห์ความรู้นี้มาจากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (systematic review) และการสังเคราะห์อภิมาน (meta-analysis) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ฟองคำ ดิลกสกุลชัย, 2553; Hamphris, 2000; Collins, et al, 2005)

1.2.1) การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ เป็นการสรุปหลักฐานเชิงประจักษ์ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งโดยใช้กระบวนการที่น่าเชื่อถือในการสืบค้น การประเมิน วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อตอบคำถามทางคลินิก เช่น การทบทวนวรรณกรรมผลของดนตรีต่อระดับความปวดและการทบทวนวรรณกรรมผลของการใช้ฟลูออไรด์เพื่อป้องกันฟันผุในเด็กวัยเรียน เป็นต้น

1.2.2) การสังเคราะห์อภิมาน เป็นการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบที่ใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณในการสรุปผลการวิจัยจากงานวิจัยหลาย ๆ เรื่อง โดยสรุปค่าสถิติของขนาดอิทธิพล (effect size) ของหัตถการหรือวิธีการรักษาจากงานวิจัยหลายเรื่อง การวิจัยแบบนี้จึงให้ค่าที่มีความตรงและน่าเชื่อถือมากกว่าผลงานที่ได้จากงานวิจัยเรื่องเดียว

หลักฐานเชิงการสรุปความรู้ี้จะมีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับระเบียบวิธีการวิจัยที่จะได้มาซึ่งคุณภาพและปริมาณของรายงานวิจัยเดี่ยวที่นำเข้าศึกษา เพื่อใช้ตอบคำถามทางคลินิก ในด้านการตอบคำถามเชิงประสิทธิผลนั้น การสรุปความรู้โดยรวบรวมผลการวิจัยเชิงทดลองที่มีการสุ่มและมีกลุ่มควบคุม (RCT) ที่มีคุณภาพจะทำให้ได้คำตอบที่ตรงความเป็นจริงในเรื่องนั้น และใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ได้ดีที่สุดในการตอบคำถามเชิงประสิทธิผลของการรักษาพยาบาลในคลินิก

1.3) หลักฐานที่มาจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หรือข้อสรุปของคณะกรรมการผู้ที่มีประสบการณ์ที่ได้รับการยอมรับในสาขานั้น เป็นหลักฐานที่มีความน่าเชื่อถือเป็นลำดับสุดท้ายแต่ก็เป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างองค์ความรู้ในสาขาที่ยังไม่มีการทำวิจัยกันแพร่หลาย

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าสิ่งที่จะนำมาเป็นหลักฐานเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจไม่ใช่เพียงหลักการหรือแนวคิดทฤษฎี ข้อโต้แย้งทางวิชาการโดยทั่วไปที่มีผู้เขียนเป็นตำราไว้ แต่เป็นหลักฐานที่ได้จากการศึกษาวิจัย โดยเฉพาะการวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยกึ่งทดลอง หรือการวิจัยที่ได้มีการจัดกระทำเพื่อมุ่งหวังให้เกิดผลในการปฏิบัติที่มีผู้ศึกษาไว้ เช่น ผลการทดลองใช้วิธีการสอนแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียน รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ รูปแบบการติดตามนิเทศการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ระดับความน่าเชื่อถือของหลักฐาน

คำถามการวิจัยในแต่ละประเด็นมีระเบียบวิธีวิจัยที่เฉพาะเจาะจงในการได้มาซึ่งคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง ดังนั้นหลักฐานที่ดีที่สุดในการตอบคำถามการประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์จึงมาจากผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยแตกต่างกันไปตามธรรมชาติของคำถาม เช่น คำถามเชิงประสิทธิผลของวิธีการพยาบาล การรักษาหรือการป้องกัน ต้องการคำตอบจากการวิจัยเชิงสังเคราะห์อภิมาน หรือการทบทวนวรรณกรรมที่สรุปมาจากงานวิจัยเชิงทดลอง RCT ส่วนคำถามเชิงสาเหตุ (causation) ต้องการคำตอบจากงานวิจัยเชิงสังเคราะห์อภิมาน หรือการทบทวนวรรณกรรมที่สรุปมาจากงานวิจัยแบบ cohort study และคำถามเชิงคุณภาพต้องการคำตอบจากงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Kate and Fenton, 2002)

ปัจจุบันมีเกณฑ์การแบ่งระดับความน่าเชื่อถือของหลักฐานโดยให้ชื่อระดับและเกณฑ์ที่แตกต่างกันไม่มากนัก ในที่นี้จะขอยกตัวอย่างการแบ่งระดับความน่าเชื่อถือของหลักฐานที่ตอบคำถามเชิงประสิทธิผลโดยเรียงลำดับจากความน่าเชื่อถือสูงสุดจนถึงต่ำสุดของ สถาบันโจแอนนาบริกส์ สถาบัน โจแอนนา บริกส์ (Joanna Briggs Institute, 2008) ของประเทศออสเตรเลียดังนี้

ระดับที่ 1 หลักฐานที่ได้มาจากการสังเคราะห์อภิมาน (meta-analysis) จากการวิจัยเชิงทดลอง RCT หรืองานวิจัยเชิงทดลอง RCT ในกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ที่มีช่วงความเชื่อมั่นแคบ (narrow confidence intervals)

ระดับที่ 2 หลักฐานเชิงประจักษ์ที่มาจากงานวิจัย RCT ที่ดำเนินการในกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กที่มีช่วงความเชื่อมั่นกว้าง จำนวน 1 งานหรือมากกว่า หรืองานวิจัยกึ่งทดลองที่ไม่มีการสุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่ม

ระดับที่ 3a หลักฐานที่ได้จากงานวิจัยที่มีการดำเนินการศึกษาไปข้างหน้า (cohort study) ที่มีกลุ่มควบคุม

ระดับที่ 3b หลักฐานที่ได้จากงานวิจัย case-controlled study

ระดับที่ 3c หลักฐานที่ได้จากการศึกษาเชิงสังเกต ที่ไม่มีกลุ่มควบคุม (observational studies without control group)

ระดับที่ 4 หลักฐานที่ได้เป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหรืองานวิจัยทางสรีรวิทยาหรือข้อสรุปของคณะกรรมการ (consensus)

จะเห็นได้ว่าเกณฑ์พิจารณาระดับความน่าเชื่อถือของหลักฐานตามตัวอย่างข้างต้นนั้น พิจารณาจากวิธีการ ได้มาซึ่งความรู้ ทั้งจากงานวิจัยและประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ แต่ในการระบุว่าหลักฐานที่ได้มานั้นมีความน่าเชื่อถือระดับใดนั้น จำเป็นต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยเพื่อพิจารณาคุณภาพของผลงานวิจัยเรื่องนั้น ๆ ว่า มีความน่าเชื่อถือได้เพียงใด เช่น การพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีเพียงพอหรือไม่ และวิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่มีอคติหรือไม่ เป็นต้น

และอีกตัวอย่างของการประเมินระดับความน่าเชื่อถือของหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์การประเมินระดับความเข้มแข็งของหลักฐานเชิงประจักษ์ (strength of evidence) ของ (Melnyk and Fineout-Overholt, 2005) ตามรายละเอียดการแบ่งระดับหลักฐานเชิงประจักษ์ดังนี้

ระดับ 1: หลักฐานเชิงประจักษ์จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (systematic review) หรือการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (meta-analysis) ที่ได้จากงานวิจัยที่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองหรือกลุ่มควบคุม (randomized controlled trials, RCTs) หรือแนวปฏิบัติทางคลินิกที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic review) จากงานวิจัยที่เป็น RCTs

ระดับ 2: หลักฐานเชิงประจักษ์ที่เป็นงานวิจัยที่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองหรือกลุ่มควบคุม (randomized controlled trials, RCTs) ที่มีการออกแบบวิจัยอย่างต่อน้อย 1 เรื่อง

ระดับ 3: หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ได้จากงานวิจัยเชิงทดลองที่มีการออกแบบรัดกุม มีการออกแบบวิจัยอย่างดี (well-designed trials) แต่อาจไม่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองหรือกลุ่มควบคุม (controlled trials without randomization)

ระดับ 4: หลักฐานเชิงประจักษ์ที่เป็น case control และ cohort study ที่มีการออกแบบวิจัยอย่างดี

ระดับ 5: หลักฐานเชิงประจักษ์ที่มาจากงานวิจัยอย่างเป็นระบบ (systematic review) ของงานวิจัยเชิงพรรณนา/ บรรยาย และงานวิจัยเชิงคุณภาพ

ระดับ 6: หลักฐานเชิงประจักษ์ที่มาจากงานวิจัยเดี่ยวที่เป็นงานวิจัยแบบพรรณนา/บรรยาย หรืองานวิจัยเชิงคุณภาพ 1 งาน

ระดับ 7: หลักฐานเชิงประจักษ์ที่มาจากความคิดเห็น ทศนะของผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ และ/ หรือรายงานจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะเรื่อง

ดังนั้น หลักฐานเชิงประจักษ์ เป็นข้อมูลความรู้ที่ใช้อ้างอิงเพื่อยืนยันความถูกต้องของคำตอบที่ใช้ตอบคำถามที่สงสัย หลักฐานเชิงประจักษ์มาจากกระบวนการวิจัยที่มีรูปแบบแตกต่างกันไป รวมทั้งมาจากข้อสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หลักฐานที่ได้มาแต่ชนิดนั้นมึระดับความน่าเชื่อถือแตกต่างกันไปตามชนิดของคำถาม ดังนั้นในการตอบคำถามจึงควรอ้างอิงหลักฐานที่มีระดับความน่าเชื่อถือมากที่สุดจากหลักฐานที่มีอยู่ในช่วงเวลานั้น

สรุปได้ว่าหลักฐานที่มีความน่าเชื่อถือมากที่สุด คือ การวิจัยเชิงทดลองที่มีการสุ่มและควบคุมอย่างเข้มงวด และการวิเคราะห์หือภิมาน ซึ่งเป็นการสังเคราะห์งานวิจัยหลาย ๆ เรื่อง อย่างเป็นระบบ ทำให้ได้หลักฐานที่มีความเข้มแข็งน่าเชื่อถือมากที่สุด แต่การสืบค้นข้อมูลวิจัยจากหลาย ๆ แหล่ง ก็เป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือของหลักฐานให้มากขึ้นได้เช่นกัน ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์หือภิมานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคิดวิจารณ์ญาณของ วัยญา ยัมยวน (2547) ที่สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการคิดวิจารณ์ญาณ เป็นงานวิจัยเชิงทดลองและเชิงสหสัมพันธ์ที่ตีพิมพ์ระหว่างปี พ.ศ.2525 ถึง พ.ศ. 2547 จำนวน 57 เล่ม ผลการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคิดวิจารณ์ญาณสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วยปัจจัยย่อย คือ สื่อการสอน สิ่งแวดล้อมการจัดการเรียนการสอน รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านผู้เรียน ประกอบด้วย ปัจจัยย่อย คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการอ่าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะทางปัญญา อันดับสุดท้ายได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและการอบรมเลี้ยงดู ปัจจัยย่อย คือ ทศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรม การอบรมเลี้ยงดู สถานภาพส่วนบุคคล จากข้อค้นพบหลักฐานที่ได้จากงานวิจัย คือ วิธีสอนและสื่อการสอน ส่งผลต่อการคิดวิจารณ์ญาณของผู้เรียนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ในทางบวกมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ หลักฐานที่ได้มาเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่มีความเชื่อถือได้ในระดับสูงสุด หากจะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการคิดวิจารณ์ญาณ ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนมากกว่าปัจจัยด้านผู้เรียนหรือพื้นฐานการเลี้ยงดู

การประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์นั้นไม่จำเป็นต้องใช้ผลการวิจัยที่เป็น RCT เสมอไป แต่ขึ้นอยู่กับคำถามของการประเมิน เช่น งานวิจัยของ Fross และ Bandstein (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในความร่วมมือเพื่อพัฒนา ว่ามีความเป็นไปได้ ทำได้ และเป็นที่ต้องการหรือไม่ โดยการประเมินว่ามีการใช้รูปแบบทดลองหรือกึ่งทดลองมากน้อยเพียงใด ได้ทำการสำรวจการประเมินผลโดยการสุ่มรายงานประเมินผลจำนวน 80 เรื่อง ระหว่างปี 2004-2007 คิดเป็นร้อยละ 23 ของรายงานการประเมินผลจำนวนทั้งหมด 345 เรื่อง ในฐานข้อมูลของ DEREc (Development Assistant Committee (DAC) Evaluation Resource Center) รายงานประเมินผล 80 เรื่องนี้ดำเนินการโดย 22 หน่วยงาน และในจำนวนนี้มี 5 เรื่องที่เป็นการดำเนินการร่วมกันของ 2 องค์กรหรือ 2 ประเทศภาคีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นการประเมินโครงการและแผนงาน โดย 1 ใน 5 มุ่งเน้นที่องค์กร วิธีการ หรือนโยบายและกลยุทธ์ ส่วนใหญ่เป็นการประเมินทันทีหรือไม่นานหลังจากกิจกรรมสิ้นสุดแล้ว มีน้อยมากที่ประเมินหลังจากนั้นหลายปี ร้อยละ 10 ไม่ถือว่าเป็นการประเมิน นอกเหนือจากรายงานที่จัดว่าไม่ใช้การประเมินผล นอกนั้นเป็นการประเมินผลในด้านใดด้านหนึ่ง คือ นโยบาย วิธีการ หรือองค์กร ส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ประเมินของ DAC (Development Assistant Committee) ในด้านความสอดคล้อง ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลกระทบ และความยั่งยืน รายงาน 2 ใน 3 ระบุว่า การประเมินประสิทธิผลและความสอดคล้องของโครงการ และกว่าครึ่งหนึ่งใช้เกณฑ์การ

ประเมินด้านผลกระทบ ประสิทธิภาพ และความยั่งยืน รูปแบบวิจัยของการประเมินผลส่วนใหญ่เหมือนกัน มีเพียงเรื่องเดียวที่เป็นรูปแบบเชิงทดลองอย่างแท้จริง การประเมินผลส่วนใหญ่ไม่ใช่รูปแบบเชิงทดลอง การประเมินผลส่วนใหญ่ (9 ใน 10) ใช้การวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ ครั้งหนึ่งใช้การสังเกตการณ์หรือการทำงานภาคสนาม ร้อยละ 15 ใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ผลลัพธ์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ผลกระทบ ความยั่งยืน และความสอดคล้อง ซึ่งเป็นมิติของการวิเคราะห์ผลลัพธ์ สิ่งที่ได้จากการประเมินดังกล่าว คือ การวิเคราะห์ประสิทธิภาพ ไม่ต้องใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง แต่ผู้ประเมินต้องเข้าใจว่าผลลัพธ์ได้มาอย่างไร หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ใช้อ้างอิงในการประเมินประสิทธิผลจะอิงเกณฑ์มาตรฐานมากกว่าข้อมูลจากกลุ่มเปรียบเทียบ การวิเคราะห์ความยั่งยืนต้องมองไปที่อนาคต รูปแบบการวิจัยเชิงทดลองไม่ได้แสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ได้ดีกว่าวิธีอื่น ผู้ประเมินใช้คำอธิบายสมมติฐาน คาดการณ์ว่าอาจจะเกิดอะไรขึ้น และวิเคราะห์เงื่อนไขที่จะได้รับผลกระทบแบบยั่งยืน รูปแบบการวิจัยเชิงทดลองและกึ่งทดลองใช้ประเมินความสอดคล้องไม่ได้ ถ้ากลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลองมีความสอดคล้องกัน และยังไม่มีความชัดเจนว่าการวิเคราะห์ประสิทธิผลกับการวิเคราะห์ผลกระทบสามารถทำได้ในรูปแบบเดียวกันหรือไม่ เพราะการวิเคราะห์ประสิทธิผลใช้การทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ แต่การวิเคราะห์ผลกระทบต้องรวมไปถึงกลุ่มอื่น ๆ ในสังคม

ดังนั้น ในการเลือกใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ หากไม่มีหลักฐานในระดับเอ สามารถเลือกใช้หลักฐานที่มีระดับความน่าเชื่อถือรองลงมาได้ แต่ควรตระหนักถึงข้อจำกัดในการนำไปใช้ให้เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ในวงการศึกษาศาสตร์ หลักฐานเชิงประจักษ์ที่เป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญก็เป็นอีกแหล่งหนึ่งที่ควรนำมาประกอบการตัดสินใจ ซึ่งจะสะท้อนความคิดเห็นต่อวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม อันเป็นการสังสมจากประสบการณ์การทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่จำเป็นประกอบการตัดสินใจ และในบางเรื่องบางปัญหาอาจหาหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยเพื่อจะนำไปกำหนดเป็นเกณฑ์การประเมินไม่ได้หรือไม่เพียงพอ ผู้วิจัยอาจนำหลักฐานเชิงประจักษ์จากแหล่งอื่นได้ เช่น บันทึกหลังการสอน บันทึกการติดตามนิเทศ รายงาน การประชุม รวมทั้งหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวกับการตอบสนองของผู้เรียน ต่อการจัดการเรียนการสอน นำมาเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้

3.3 กระบวนการประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์

กระบวนการประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ก่อนลงมือประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ควรศึกษาทำความเข้าใจความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกระบวนการหรือขั้นตอนการประเมินที่ชัดเจนเพื่อนำไปใช้ในการประเมินจริงและต่อยอดพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาทักษะการประเมินต่อไป ซึ่งกระบวนการประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เป็นการประยุกต์ใช้กระบวนการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบ โดยทั่วไปประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ (French, 1999; Melnyk and Fineout-Overholt, 2000; Polit and Beck, 2004; Lawson, 2005; Winch, Handerson, and Creedy, 2005)

1. กำหนดประเด็นปัญหา หรือคัดเลือกหัวข้อ

จุดเริ่มต้นของการประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์คือ การตั้งคำถาม เป็นการตั้งข้อสงสัยในงานที่ปฏิบัติเพื่อหาแนวทางในการประเมินหรือแก้ปัญหาจากหลักฐานเชิงประจักษ์ที่มีอยู่ ประกอบการตัดสินใจ ข้อสงสัยสามารถเกิดขึ้นได้หลายช่องทาง เช่น ความต้องการแก้ปัญหาการทำงาน แก้ปัญหาการเรียนการสอน การพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน ความพึงพอใจของผู้เรียน ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือเกิดจากแรงขับเคลื่อนของการพัฒนาการทางการศึกษาที่มุ่งหวังเรื่องคุณภาพ การศึกษาหาวิธีปฏิบัติเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา จากที่กล่าวมา จะเป็นประเด็นในการตั้งข้อสงสัยเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่ดำเนินการอยู่ว่าเหมาะสมแล้วหรือยัง หากยังเป็นข้อสงสัยอยู่ก็จะนำไปสู่การแสวงหาแนวทาง กระบวนการ วิธีการใหม่ที่ดีกว่า เพื่อให้เกิดความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน

การตั้งคำถามที่ชัดเจนที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาหรือสถานการณ์ที่มีความเฉพาะเจาะจงจะ ช่วยในการค้นหาหลักฐานที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็วและตรงกับสิ่งที่ต้องการ ทักษะการตั้งคำถามที่จะ นำไปสู่การสืบค้นจึงเป็นทักษะเบื้องต้นที่จำเป็นสำหรับการประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ การ กำหนดประเด็นปัญหาในการใช้ผลงานวิจัย/การประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ อาจมาจาก 2 แหล่ง คือ การกำหนดประเด็นปัญหาที่เกิดจากตัวกระตุ้นจากประสบการณ์การทำงาน (problem-focused trigger) หรือความรู้จากการอ่านงานวิจัยใหม่ ๆ ในการทบทวนวรรณกรรม (knowledge-focused trigger)

Problem-focused trigger อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามปกติ หรือในบริบทการ ประเมินคุณภาพ หรือการพัฒนาคุณภาพ การกำหนดประเด็นปัญหานี้ ต้องการการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ถ้าปัญหาที่กำหนดนั้นเป็นปัญหาที่หลายคนประสบ จะนำไปสู่การปฏิบัติได้ง่ายขึ้น

Knowledge-focused trigger จะเริ่มต้นจากงานวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรม ซึ่ง ปัญหาที่มาในลักษณะนี้จะต้องมีการประเมินถึงความสอดคล้องของงานวิจัยกับการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- 1) งานวิจัยนั้นมีแนวโน้มที่จะช่วยแก้ไขปัญหากำลังเผชิญอยู่หรือไม่?
- 2) งานวิจัยนั้นมีแนวโน้มที่จะช่วยตัดสินใจอย่างเหมาะสมหรือไม่?
- 3) งานวิจัยนั้นมีการทดสอบสมมติฐานที่สอดคล้องทางคลินิกหรือไม่?
- 4) งานวิจัยมีความเป็นไปได้ที่จะประยุกต์ใช้ในการประเมินได้หรือไม่ สามารถ ดำเนินการประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ได้หรือไม่?
- 5) เครื่องมือที่ใช้วัดในงานวิจัยสามารถใช้ในการประเมินได้หรือไม่?

นอกจากตัวกระตุ้นทั้งสองแหล่งแล้ว จะต้องแน่ใจว่าประเด็นปัญหาที่กำหนดขึ้นเป็น ประเด็นที่คนส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าเป็นประเด็นที่ต้องการการแก้ไขเพื่อพัฒนาการปฏิบัติ รวมทั้งต้อง พิจารณาประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ แผนกลยุทธ์ขององค์กร ความรุนแรงของปัญหา จำนวนคนที่เกี่ยวข้องกับ ปัญหา การสนับสนุนจากผู้บริหาร ค่าใช้จ่ายและอุปสรรคที่อาจจะขัดขวางการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

2. การสืบค้นหลักฐานเชิงประจักษ์

การสืบค้นหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นขั้นตอนสำคัญที่จะทำให้ได้ข้อมูล ผลงานวิชาการ และการวิจัยที่มีคุณภาพ ครอบคลุมประเด็นปัญหาและจำนวนมากพอ สำหรับการตัดสินใจ แหล่งข้อมูล วิชาการซึ่งมีผลงานวิชาการและการวิจัยที่มีคุณภาพมีหลายแหล่ง และในแต่ละแหล่งมีรายงานวิจัยที่

หลากหลายแตกต่างกันไป ดังนั้น ผู้ที่จะประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ควรมีความรู้และทักษะในการสืบค้นหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อให้ได้คำตอบที่ตรงกับสถานการณ์ปัญหาโดยสืบค้นสารสนเทศที่มีหลายรูปแบบได้แก่ แคตตาล็อกหรือรวมรายการทรัพยากรของห้องสมุด ฐานข้อมูลบรรณานุกรมและสาระสังเขป และฐานข้อมูลสารสนเทศเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต จากความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ทำให้ฐานข้อมูลสารสนเทศบนอินเทอร์เน็ตมีความสำคัญที่เอื้ออำนวยต่อการสืบค้นหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบการประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักฐานเชิงประจักษ์มาจากหลายแหล่งได้แก่ ตำรา วารสาร ฐานข้อมูลบรรณานุกรม (Bibliographic database) เช่น CINAHL (Cumulated Index to Nursing and Allied Health Literature) และ Medline เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีฐานข้อมูลวิชาการหลายแหล่งที่ง่ายต่อการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตได้แก่ 1) แหล่งข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญซึ่งผ่านการกลั่นกรองหรือประเมินคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ เช่น Evidence-based nursing และ Evidence-based medicine เป็นต้น 2) แหล่งข้อมูลเชิงสังเคราะห์ที่สรุปข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่ผ่านมาซึ่งประกอบด้วยการทบทวนงานวิจัยอย่างเป็นระบบ (systematic review) และการวิจัยเชิงสังเคราะห์ห่อหุ้ม (meta-analysis) ที่ทำให้ผู้อ่านได้ข้อสรุปจากผลการวิจัยที่มีคุณภาพและการใช้สถิติวิเคราะห์ผลการวิจัยหลาย ๆ เรื่องโดยไม่ต้องตามอ่านผลงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องซึ่งหลักฐานชนิดนี้สามารถค้นหาได้จาก The Cochrane Library ในการสืบค้นหลักฐานเชิงประจักษ์นั้นโดยส่วนใหญ่เรามักจะมุ่งเน้นการค้นหางานวิจัยแต่ในบางสถานการณ์อาจจะยังไม่มีผลการวิจัยเพื่อตอบคำถามเรื่องนั้น ๆ หลักฐานที่ได้ อาจเป็นเพียงประสบการณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2.1 วิธีการสืบค้นหลักฐานเชิงประจักษ์

แม้ว่าจะมีฐานข้อมูลสารสนเทศในปัจจุบันอยู่มากมาย แต่ยังคงใช้หลักการพื้นฐานการสืบค้นเหมือนกัน โดยมีหลักสำคัญของการสืบค้นผลงานวิจัยคือ การระบุคำสำคัญที่ใช้อธิบายคำถามหรือสถานการณ์ที่สนใจได้เหมือนหรือคล้ายคลึงกับคำสำคัญที่มีอยู่ในรายงานหรือบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ โดยการวิเคราะห์คำถามที่ตั้งไว้ ระบุคำสำคัญที่เกี่ยวข้อง ใช้คำเชื่อมคำสำคัญทั้งหมดและเลือกใช้ฐานข้อมูลที่มีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทุกแหล่งทั้งฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และสืบค้นด้วยมือในวารสารวิชาการฉบับตีพิมพ์ หนังสือประมวลการประชุมวิชาการ รายการเอกสารอ้างอิงท้ายรายงานการวิจัย หรือบางครั้งจำเป็นต้องติดต่อนักวิจัยหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ตามรายละเอียดดังนี้

1) การสืบค้นจากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

การสืบค้นงานวิจัยส่วนใหญ่จะเริ่มต้นจากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นวิธีที่มีคุณค่าง่าย และเสียเวลาน้อยที่สุด ในการเริ่มต้นสืบค้นงานวิจัยที่สอดคล้องกับคำถามการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ฐานข้อมูลเหล่านี้ช่วยให้สามารถเข้าถึงงานวิจัยจำนวนมาก ทำให้คาดการณ์ได้ว่ามีจำนวนข้อมูลอยู่เท่าไร ข้อดีอีกอย่างหนึ่งของฐานข้อมูลเหล่านี้ คือ สามารถสืบค้นทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ด้วยคำสำคัญที่อยู่ในหัวข้อหรือบทคัดย่อ อย่างไรก็ตามปัจจุบันมีฐานข้อมูลเป็นจำนวนมาก การสืบค้นให้ครอบคลุมจึงไม่ใช่เรื่องง่าย สำหรับฐานข้อมูลด้านการพยาบาลที่เป็นที่รู้จักทั่วโลก คือ The Cumulative Index of Nursing and Allied Health Literature (CINAHL) ปัจจุบัน The Cochrane

Collaboration ได้พัฒนาฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับงานวิจัยเชิงทดลองทางคลินิก (control trials) เมื่อคัดเลือกฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่เฉพาะในการสืบค้น ต้องพิจารณาว่าวารสารอะไรที่อยู่ในฐานข้อมูลนั้น ดัชนีการตีพิมพ์เป็นอย่างไร การเข้าถึงฐานข้อมูลและค่าใช้จ่าย เป็นเรื่องยากที่ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพียงฐานเดียวจะมีวารสารที่ต้องการสืบค้นทั้งหมด ดังนั้นจึงมักจะต้องสืบค้นมากกว่าหนึ่งฐานข้อมูล การสืบค้นจากฐานข้อมูลเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการสืบค้นเท่านั้น ควรตระหนักถึงฐานข้อมูลเหล่านั้นด้วย

2) การสืบค้นด้วยมือ

การสืบค้นด้วยมือ คือ การอ่านสารบัญชของวารสารวิชาการที่เกี่ยวข้องทุกฉบับเพื่อหางานวิจัยที่สอดคล้องที่อาจจะไม่ได้บรรจุในฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องทำในการสืบค้นงานวิจัยสำหรับการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ เนื่องจากวารสารวิชาการทุกเล่มไม่ได้บรรจุอยู่ในฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ การสืบค้นด้วยมือต้องมีความรู้ในหัวข้อที่สืบค้น

หนังสือประมวลการประชุมวิชาการของสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เป็นแหล่งสำคัญสำหรับการสืบค้นด้วยมืออีกแหล่งหนึ่ง เนื่องจากบทความย่อเหล่านี้ไม่ได้รวมอยู่ในฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

3) การสืบค้นจากเอกสารอ้างอิงหรือบรรณานุกรม

แหล่งข้อมูลที่สะดวกอีกแหล่งหนึ่งในการค้นหางานวิจัย คือ การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบที่ทำไปแล้ว ซึ่งสามารถหารายการของงานวิจัยจากเอกสารอ้างอิงที่มีการทำการทบทวนไปแล้ว เพื่อตรวจสอบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นักวิจัยเรื่องนั้นอ้างอิงถึง และสามารถหาเพิ่มเติมเข้ามาในการทบทวนหรือไม่ วิธีการนี้เป็นวิธีการที่คุ้มค่า เพราะบางครั้งจะได้งานวิจัยเพิ่มขึ้นจากที่สืบค้นจากแหล่งอื่น ๆ แล้ว

4) การติดต่อกับนักวิจัยหรือผู้เชี่ยวชาญ

การติดต่อกับนักวิจัยหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่สนใจเป็นเรื่องที่น่าทำและมีคุณค่า จะทำให้ได้งานวิจัยที่กำลังดำเนินการอยู่ หรืองานวิจัยที่ดำเนินการเสร็จแล้วแต่ไม่ได้ตีพิมพ์ หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบที่กำลังดำเนินการอยู่ ข้อมูลของนักวิจัยหรือผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ อาจจะได้จากสถาบันการศึกษา หรือองค์กรวิชาชีพ เช่น สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ สภาการพยาบาล

5) การสืบค้นงานวิจัยที่ไม่ได้ตีพิมพ์

การสืบค้นงานวิจัยที่ไม่ได้ตีพิมพ์เป็นเรื่องสำคัญ เพราะเป็นวิธีการที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดความลำเอียงหรืออคติได้ ถ้าผู้ทำการทบทวนรวมเฉพาะงานวิจัยที่ตีพิมพ์เท่านั้นเข้ามาในการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบอาจจะทำให้ผลการทบทวนนั้นมีความลำเอียงหรืออคติ

การสืบค้นงานวิจัยที่ไม่ได้ตีพิมพ์ไม่มีมาตรฐานที่แน่นอน งานเหล่านั้นอาจจะรวมอยู่ในวิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์ ของนักศึกษาปริญญาโท-เอก ซึ่งอาจจะไม่ได้อยู่ในฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ อาจจะอยู่ในหนังสือประมวลการประชุมวิชาการ สำหรับฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกในระดับนานาชาติอยู่ในฐานข้อมูลชื่อว่า “Dissertation Abstracts Online, DAO” (ปัจจุบันเปลี่ยนเป็น Proquest Digital Dissertation, PQDD) ที่สามารถสืบค้นงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกเกือบทั่วโลก

ได้มีผู้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกงานวิจัยในเบื้องต้นเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการ ดังนี้ (สุนทรหา โตบัว, 2552)

- 1) การศึกษานั้นมีประโยชน์ สามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผล
- 2) สามารถตอบสนองมติฐานหรือข้อโต้แย้งได้
- 3) ผลการศึกษานั้นไม่ขัดต่อสิทธิมนุษยชนหรือจรรยาบรรณ

3. การประเมินคุณภาพหลักฐานเชิงประจักษ์

การประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์นั้นต้องเลือกใช้หลักฐานหรือผลงานวิจัยที่มีคุณภาพที่ดีที่สุด ดังนั้นเมื่อได้ผลงานวิจัยมาแล้วต้องพิจารณาความตรงหรือคุณภาพของหลักฐานก่อนนำไปใช้ กล่าวคือ ต้องพิจารณาว่างานวิจัยหรือหลักฐานนั้นมีความเชื่อถือมากน้อยเพียงไร ข้อค้นพบของงานวิจัยนั้นตรงกับความเป็นจริงโดยไม่มีอคติหรือไม่ ถ้าเป็นหลักฐานที่ไม่มีคุณภาพก็ไม่ควรนำมาใช้ในการประเมิน

หลักฐานเชิงประจักษ์ที่สืบค้นได้จากฐานข้อมูลวิชาการโดยส่วนใหญ่แล้วเป็นรายงานวิจัยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ และแนวปฏิบัติที่คาดว่าน่าจะใช้ตอบคำถามในสถานการณ์ปัญหาที่สนใจได้ แต่ยังไม่แน่ใจว่าข้อเท็จจริงที่ค้นพบจากหลักฐานนั้นเป็นความจริงโดยไม่มีอคติเพราะผลงานวิจัยทางสุขภาพที่ตีพิมพ์บางเรื่องมีคุณภาพไม่ดีพอที่จะนำมาประยุกต์ใช้ ในขณะที่การนำผลการวิจัยสู่การปฏิบัตินั้นจำเป็นต้องมีความมั่นใจว่าถ้าปฏิบัติตามข้อค้นพบในหลักฐานเชิงประจักษ์นั้นแล้วจะได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการในทุกสถานการณ์ การประเมินคุณภาพหลักฐานเชิงประจักษ์จึงเป็นขั้นตอนสำคัญยิ่ง เพราะต้องเลือกใช้หลักฐานที่ดีที่สุดที่เราเรียกว่า best evidence มาประกอบการตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ปัญหาการวิจัยต่อไป

3.1 หลักการประเมินคุณภาพงานวิจัย

จุดมุ่งหมายหลักของการประเมินงานวิจัยอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์คือ การพิจารณาตัดสินคุณภาพผลงานวิจัยว่าดีเพียงพอหรือไม่ที่จะนำมาใช้ตอบคำถามของผู้ประเมินเพื่อจะนำมาใช้ตัดสินใจกำหนดวิธีการที่ดีที่สุดในการประเมินผู้รับการประเมิน การประเมินคุณภาพงานวิจัยอย่างมีวิจารณญาณมีการพิจารณา 3 ประเด็นหลักคือ 1) ผลงานวิจัยมีความตรงหรือไม่ (validity) 2) ข้อค้นพบจากการวิจัยคืออะไร และ 3) จะประยุกต์ผลการวิจัยมาใช้ได้อย่างไร (Cullum, 2000; DiCenso and Guyatt., 2005) โดยมีแนวคิดการพิจารณาในแต่ละข้อดังนี้

1) ความตรงของการวิจัย

การประเมินความตรงของการวิจัย เพื่อตอบคำถามเชิงประสิทธิผลของวิธีการรักษาพยาบาลนั้น พยาบาลต้องตอบคำถามว่า ผลการวิจัยที่ค้นพบนั้นตรงกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงไร ซึ่งความตรงชนิดนี้เราเรียกว่า ความตรงภายใน (internal validity) โดยพิจารณาจากการออกแบบดำเนินงานวิจัยและการวิเคราะห์ผลการวิจัยว่ามีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบถูกต้องหรือไม่ ผู้ประเมินต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัยเชิงทดลองและการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบในการทดสอบประสิทธิผลของวิธีการรักษาพยาบาล ซึ่งจะกล่าวรายละเอียดแนวทางการประเมินต่อไป

2) ข้อค้นพบจากการวิจัย

เมื่อพิจารณาเห็นว่างานวิจัยเรื่องที่สืบค้นมานั้นมีคุณภาพดี มีความตรงหรือได้ข้อค้นพบที่เป็นความจริง ซึ่งจะต้องหาข้อสรุปว่าข้อค้นพบจากการวิจัยนั้นคืออะไร วิธีการรักษาพยาบาลที่ทดสอบนั้นมีประสิทธิผลดีทำให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการมากน้อยเพียงไร มีความสำคัญทางคลินิกมากน้อยเพียงไร และผลการวิจัยที่ค้นพบนั้นมีความแม่นยำ (precision) มากน้อยเพียงไร ถ้าทำการทดลองในกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากจะทำให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำสูง แต่ถ้าทดลองในกลุ่มตัวอย่างจำนวนน้อยจะทำให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำลดลง (Collum, 2000)

3) การประยุกต์ใช้ผลการวิจัย

เป็นการพิจารณาว่าผลการวิจัยที่ค้นพบนั้นมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ที่จะนำมาเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติได้หรือไม่

3.2 แนวทางการประเมินงานวิจัย

การจัดการเรียนการสอนการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ ควรเริ่มต้นจัดประสบการณ์ให้นักศึกษามีความรู้และทักษะในการตั้งคำถาม และค้นหาหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อตอบคำถามเชิงประสิทธิผลของการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งแบบการวิจัยที่จะใช้ตอบคำถามนี้ได้ดีคือการวิจัยเชิงสังเคราะห์ห่อภิมาณ (meta-analysis) หรือการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (systematic review) ที่สรุปมาจากงานวิจัยเชิงทดลองแบบสุ่มตัวอย่างและมีกลุ่มควบคุม แต่ถ้าเรื่องที่สนใจนั้นม้งานวิจัยจำนวนไม่มากพอและยังไม่มีรายงานการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ การวิจัยแบบ RCT จะช่วยตอบคำถามได้ดีรองลงมา

3.2.1 การประเมินงานวิจัยเชิงทดลองแบบสุ่มตัวอย่างและมีกลุ่มควบคุม

ในการประเมินงานวิจัย RCT สามารถใช้หลักการประเมินงานวิจัย 3 ประการดังกล่าวข้างต้นคือ งานวิจัยนั้นมีความตรงหรือไม่ สำคัญสำคัญของการวิจัยคืออะไร และการพิจารณาความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้ผลการวิจัย โดยใช้กรอบการประเมินของเครือข่ายความร่วมมือของสกอตแลนด์ในการพัฒนาแนวปฏิบัติ (Scotland Intercollegiate Guideline Network: SIGN) มาใช้ในการประเมินความตรงภายในของการวิจัย RCT

1) ประเมินความตรงของการวิจัย

การประเมินความตรงของการวิจัยนี้ เป็นการประเมินความตรงภายในว่าได้ข้อค้นพบที่ตรงกับความเป็นจริงหรือไม่ โดยการพิจารณาตรวจสอบระเบียบการวิจัยในประเด็นหลักที่ส่งผลให้ได้ข้อค้นพบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดโดยมีคำถามและแนวทางการพิจารณาดังต่อไปนี้

- 1.1) มีการระบุคำถาม/วัตถุประสงค์ชัดเจนหรือไม่ อย่างไร
- 1.2) มีการสุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองหรือกลุ่มควบคุมหรือไม่
- 1.3) วิธีการสุ่มเข้ากลุ่มมีอคติหรือไม่
- 1.4) กลุ่มตัวอย่างและผู้ทำการทดลองทราบหรือไม่ว่าตนเองอยู่ในกลุ่มใดหรือกิจกรรมใดเป็นการทดลองหรือการควบคุม
- 1.5) กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันตั้งแต่แรกเริ่มการทดลองหรือไม่?
- 1.6) ตัวอย่างได้รับการจัดการกระทำหรือร่วมกิจกรรมการทดลองเท่ากันหรือไม่

1.7) มีการวัดผลลัพธ์โดยใช้เครื่องมือและวิธีการวัดที่เป็นมาตรฐาน เชื่อถือได้หรือไม่?

1.8) มีการวิเคราะห์ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่เข้าร่วมการทดลองตั้งแต่แรกหรือไม่? ถ้าไม่คิดเป็นร้อยละเท่าไรของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่เข้าร่วมการทดลอง

1.9) มีการวิเคราะห์ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสุ่มเข้ากลุ่มทดลองหรือกลุ่มควบคุมตั้งแต่แรกหรือไม่

1.10) ถ้ากลุ่มตัวอย่างมาจากหลากหลายแหล่ง ผลการวิจัยมีความคล้ายคลึงกันหรือไม่

โดยสรุปแล้วการประเมินความตรงภายในของการวิจัยเชิงทดลองมุ่งเน้นที่การพิจารณาการออกแบบการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นความจริงตามหลักสำคัญ 3 ประการของการวิจัยเชิงทดลอง คือ 1) Random assignment 2) Blindness และ 3) Drop out และ Intention to treat analysis

2) สรุปสาระสำคัญของการวิจัย

3) การประยุกต์ใช้ผลการวิจัย

3.2.2 การประเมินงานวิจัยแบบทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

การประเมินงานวิจัยแบบทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ สามารถใช้หลักการประเมินงานวิจัย 3 ประการ เช่นเดียวกับการประเมินงานวิจัย RCT แต่เกณฑ์การประเมินความตรงของงานวิจัยแตกต่างกันเนื่องจากการวิจัยจากเอกสารงานการวิจัยโดยไม่ได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง

1) ประเมินความตรงของการวิจัย

การประเมินความตรงของการวิจัยนี้จะพิจารณาตรวจสอบระเบียบการวิจัยในประเด็นหลักที่ส่งผลให้ได้ข้อค้นพบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และนำกรอบการประเมินของ SIGN มาใช้ในการประเมินความตรงโดยมีคำถามและแนวทางการพิจารณาดังต่อไปนี้

1.1) มีการระบุคำถามหรือวัตถุประสงค์การศึกษาชัดเจนหรือไม่ อย่างไร

ถ้ารายงานวิจัยระบุวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจนว่าศึกษาอะไร ผู้ประเมินก็ไม่สามารถจะประเมินได้ว่าการทบทวนวรรณกรรมนั้นได้คำตอบตรงกับวัตถุประสงค์หรือไม่

1.2) มีการอธิบายวิธีการศึกษาชัดเจนหรือไม่อย่างไร

ในส่วนนี้ให้พิจารณาว่าผู้วิจัยได้อธิบายวิธีการดำเนินการศึกษาอย่างชัดเจนตามระเบียบวิธีการวิจัยอย่างเป็นระบบในทุกขั้นตอนหรือไม่ เช่น การสืบค้นงานวิจัย การคัดเลือกงานวิจัยเข้าศึกษา การประเมินคุณภาพงานวิจัย และการวิเคราะห์ผลการวิจัย เป็นต้น

1.3) มีการทบทวนวรรณกรรมอย่างครอบคลุมทุกแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษาหรือไม่ อย่างไร

ในการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบนั้น ผู้วิจัยจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีการสืบค้นข้อมูลจากหลายแหล่งเท่าที่จะทำได้ให้มากที่สุด โดยรวบรวมรายงานวิจัยทั้งที่ตีพิมพ์และไม่ตีพิมพ์ ไม่จำกัดภาษาที่ตีพิมพ์ มีการสืบค้นทั้งจากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ฐานข้อมูลบรรณานุกรมหรือขอจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง การตอบคำถามในข้อนี้ให้ดูที่หัวข้อ Data sources หรือ Search strategy

1.4) มีการประเมินคุณภาพผลการวิจัยที่นำมาศึกษาโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนหรือไม่ อย่างไร

การคัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่มีคุณภาพ โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนนับเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ได้ข้อค้นพบที่ตรงความเป็นจริง เพราะผลงานวิจัยที่ดีพิมพ์นั้นอาจมีเพียงบางเรื่องที่เป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพ ได้ข้อค้นพบตรงความเป็นจริงที่สมควรจะนำมาใช้ในการตอบคำถาม ดังนั้นในรายงานการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบควรมีรายละเอียดของการประเมินคุณภาพงานวิจัยที่คัดเลือกกว่าใช้เกณฑ์อะไรในการประเมินคุณภาพงานวิจัย และใครเป็นผู้ประเมินจำนวนกี่คน การตอบคำถามในข้อนี้ให้ดูที่หัวข้อการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (data collection and analysis /data extraction) โดยมองหาคำสำคัญคือ two independence reviewers ซึ่งหมายถึงว่ามีการใช้ผู้ประเมินคุณภาพงานวิจัย 2 คน และแต่ละคนนั้นมีความเป็นอิสระในการประเมินหรือต่างคนต่างประเมินนั่นเอง และถ้ามีความเห็นไม่ตรงกันจะมีการอภิปรายเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันเป็นต้น

1.5) งานวิจัยที่คัดเลือกเข้ามาทำการศึกษาที่มีความเหมือนหรือคล้ายคลึงเพียงพอมหรือไม่ที่จะนำมาศึกษารวมกัน

โดยพิจารณาว่ามีเกณฑ์การคัดเลือกผลงานวิจัยเข้าศึกษาชัดเจนหรือไม่ ในเกณฑ์นั้นมีการระบุเกี่ยวกับกลุ่มประชากร แบบการวิจัย วิธีการรักษาพยาบาล และผลลัพธ์ อย่างชัดเจนหรือไม่ เพื่อจะนำมาใช้ในการเปรียบเทียบกันได้ การตอบคำถามในหัวข้อนี้ให้ดูที่หัวข้อ study selection หรือ selection criteria

โดยสรุปแล้ว การคัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่มีคุณภาพที่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานวิจัยเชิงทดลองที่ชัดเจนโดยผู้ประเมินตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปที่การพิจารณาอย่างอิสระต่างคนต่างประเมิน เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพิจารณาคุณภาพของงานการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ร่วมกับการพยายามค้นหางานวิจัยที่มีอยู่อย่างกว้างขวางไม่จำกัดเฉพาะรายงานที่ดีพิมพ์เป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น ทำให้ได้ความเป็นจริงในช่วงเวลาที่ศึกษา

2) สรุปสาระสำคัญของการวิจัย

3) การประยุกต์ใช้ผลการวิจัย

การพิจารณาความตรงของการวิจัยนั้น ผู้ประเมินต้องมีความรู้ในกระบวนการวิจัยที่ถูกต้องจึงจะสามารถวิเคราะห์ตัดสินใน 3 ประเด็นหลักดังกล่าวได้ Collum (2000) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินงานวิจัยในขั้นตอนนี้มีความเป็นไปได้เพราะ 1) ปัจจุบันมีแหล่งข้อมูลหลักฐานทางคลินิกที่นำเสนอแก่ผู้ปฏิบัติในลักษณะที่เป็นการประเมินและสรุปผลการวิจัย 2) การใช้วิธีการสืบค้นที่ดีตามหลักการที่กล่าวมาแล้วจะช่วยให้ได้ผลการวิจัยที่เหมาะสมกับการตอบคำถามในประเด็นที่สนใจ และ 3) การประเมินคุณภาพงานวิจัยเป็นเรื่องง่ายที่จะเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติและการใช้แนวทางการประเมินผลการวิจัยในแต่ละแบบของการวิจัย

การประเมินคุณภาพงานวิจัยเพื่อการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เป็นขั้นตอนสำคัญที่ใช้วิจรณ์ญาณพิจารณาตัดสินว่างานวิจัยที่สืบค้นได้นั้นมีความตรงภายในทำให้ได้ข้อค้นพบตรงความเป็นจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการดูแลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาใน 3 ประการหลัก คือ การประเมินความตรงของผลงานวิจัย ข้อสรุปผลการวิจัย และประเมินเปรียบเทียบลักษณะของ

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยกับผู้ป่วยที่จะนำไปใช้ร่วมโดยพิจารณาเรื่องความปลอดภัยจากการปฏิบัติเป็นสำคัญ

4. การสร้างแนวทางการประเมินและการนำไปใช้

ผลการวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปสู่การสร้างแนวทางการประเมินที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เป็นการนำวิธีการใหม่ไปใช้แทนวิธีการประเมินแบบเดิมที่ทำกันมานาน อาจเป็นการยากที่จะนำสู่การเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นในขั้นตอนนี้ถ้าเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรต้องอาศัยทีมความร่วมมือ โน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ รวมทั้งต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพที่ดี

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลังจากที่ผู้ประเมินได้ลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจไว้แล้ว ผู้ประเมินต้องติดตามตรวจสอบว่าการปฏิบัตินั้นบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ ถ้านำไปใช้แล้วบรรลุผลลัพธ์ที่ดีควรมีการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อขยายผลการนำไปใช้ต่อไป ถ้าไม่บรรลุเป้าหมายจะเริ่มกิจกรรมการทบทวนสถานการณ์ปัญหา ค้นหาหลักฐานเพื่อตอบคำถามเป็นวงจรต่อเนื่องต่อไป กระบวนการประเมินตามขั้นตอนทั้งหมดจึงเป็นวงจรต่อเนื่องดังภาพที่ 2.10



ภาพที่ 2.10 กระบวนการประเมินโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์

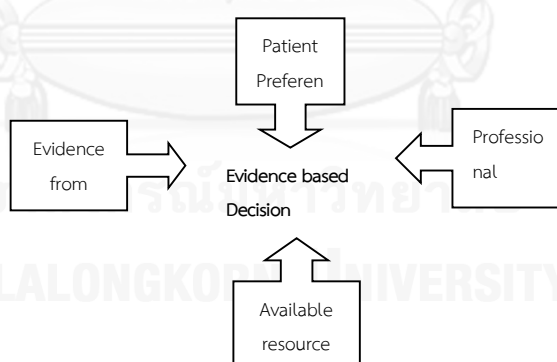
5.1 หลักการประเมินผลการปฏิบัติ

การประเมินผลการปฏิบัติ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติการณ์การอย่างดีที่สุดแล้ว โดยมีการทบทวนตรวจสอบการปฏิบัติว่าเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติที่กำหนดไว้หรือไม่เพื่อปรับปรุงคุณภาพการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ดำเนินการเป็นวงรอบต่อเนื่องเพื่อติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติซึ่งประกอบด้วยประเมินคุณภาพอย่างเป็นระบบและการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อตอบสนองต่อผลลัพธ์ที่ประเมินได้โดยมีหลักการปฏิบัติดังนี้ (Closs and Cheater, 1999, Cooper and Benjamin, 2004)

1. กำหนดมาตรฐานที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการปฏิบัติโดยให้นิยามที่ชัดเจนว่าผลสำเร็จหรือผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร หรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นมีอะไรบ้าง?
2. ติดตามวัดผลการปฏิบัติและเปรียบเทียบผลที่ประเมินได้กับมาตรฐานความสำเร็จที่กำหนด ซึ่งเป็นการหาข้อมูลเพื่อตอบคำถามว่าในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้นบ้าง เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่
3. เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เป็นการพิจารณาระบุว่าจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและผลลัพธ์ที่กำหนดไว้

การประเมินเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการออกแบบการปฏิบัติ การวัด การประเมินผล และการปฏิบัติการแก้ไขหรือการคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่ดี ดังนั้นในการประเมินผลการปฏิบัติจึงมีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานก่อนดำเนินการ มีการตัดสินใจว่าจะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ รวบรวมข้อมูลแล้วนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด สรุปผลการประเมิน และดำเนินการเป็นวงรอบซ้ำเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง (Closs and Cheater, 1999)

ซึ่งเช่นเดียวกับการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ไม่ใช่สูตรสำเร็จสำหรับการดูแลสุขภาพของบุคคลทุกคนที่เหมือนกัน แต่ยังคงไว้ซึ่งการพยาบาลผู้ป่วยที่มีการแตกต่างระหว่างบุคคล (ทัศนีย์ เกริกกุลธร, 2552) ทั้งนี้เพราะในสถานการณ์ทางการพยาบาลที่ต้องตัดสินใจโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เป็นการบูรณาการ 4 องค์ประกอบอย่างสมดุล คือ 1) หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด จากงานวิจัยที่เป็นปัจจุบัน 2) ความเชี่ยวชาญทางคลินิกของพยาบาล พิจารณาถึงผลดีผลเสียหรือความเสี่ยงต่อการปฏิบัติตามผลการวิจัย 3) ค่านิยมหรือความชอบของผู้ป่วย และ 4) ทรัพยากรที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการพยาบาล (DiCenso and Cullum, 1998) ดังภาพที่ 2.11



ภาพที่ 2.11 รูปแบบการตัดสินใจทางคลินิกโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์
(ที่มา DiCenso and Cullum, 1998)

จากองค์ประกอบของการตัดสินใจทั้ง 4 ประการข้างต้นนั้น เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์จากผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ พยาบาลจะใช้เวลาเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ทางคลินิกของตนเองในการพิจารณาถึงความเสี่ยงและประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ป่วย จากการปฏิบัติกิจกรรมตามผลการวิจัย และพิจารณาองค์ประกอบด้านผู้ป่วยด้วย เช่น ความรุนแรงของโรคและความชอบหรือการให้คุณค่าของผู้ป่วยต่อวิธีการพยาบาลนั้น ๆ ด้วย แม้ว่าผลงานวิจัยมี

คุณภาพยืนยันในประสิทธิผล และประสบการณ์ของพยาบาลพิจารณาเห็นว่าน่าจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ป่วย แต่ถ้าผู้ป่วยไม่ชอบวิธีนั้น ๆ ก็ไม่สามารถจะเลือกใช้วิธีนั้นในการแก้ปัญหา ตัวอย่างเช่น การร่ำรวยเงินมีผลทำให้ลดความดันโลหิตในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตได้ แต่ถ้าผู้ป่วยไม่ชอบวิธีนี้ ก็ควรจะเลือกวิธีการอื่นมาใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เป็นการตัดสินใจที่เหมาะสมสำหรับผู้ป่วยเฉพาะราย ซึ่งไม่ใช่สูตรสำเร็จในการนำมาใช้แก้ปัญหาให้กับผู้ป่วยทุกรายดังที่กล่าวมาแล้ว นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่จำเป็นที่จะเอื้อต่อการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ จึงเป็นขบวนการแก้ปัญหาหรือดูแลสุขภาพผู้ป่วยที่บูรณาการหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุดจากผลการวิจัยที่มีการออกแบบอย่างดี ค่านิยมหรือความชอบของผู้ป่วย และความเชี่ยวชาญทางคลินิกของพยาบาลในการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาและวิธีการพยาบาล โดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ในขณะนั้น

จากนิยามของการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่ามีคำสำคัญอยู่ 3 คำที่สอดแทรกอยู่ในนิยามเกือบทุกคำ คือ หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางคลินิก และค่านิยม/ความเชื่อของผู้ป่วย ดังนั้น จึงสรุปในภาพรวมของนิยามของการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่จะเป็นพื้นฐานสำหรับทุกวิชาชีพด้านสุขภาพ คือ การบูรณาการอย่างเป็นระบบระหว่างความรู้/หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด ในขณะที่ขณะหนึ่ง อาจจะเป็นหลักฐานจากงานวิจัยที่มีการออกแบบการวิจัยอย่างดีหรือหลักฐานอย่างอื่น ๆ ที่น่าเชื่อถือ ร่วมกับความเชื่อทางคลินิก และค่านิยม/ความเชื่อของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ในการตัดสินใจให้การดูแลเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพเฉพาะอย่าง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปานทิพย์ ปุรณานนท์ และทัศนีย์ เกริกกุลธร (2552) ทำการศึกษาเรื่องความต้องการและปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ขณะฝึกภาคปฏิบัติที่เน้นการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ของนักศึกษาพยาบาล พบว่า การฝึกภาคปฏิบัติที่เน้นการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ นักศึกษามีความต้องการด้านอาจารย์นิเทศสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการฝึกปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ และมีความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมต่ำสุด ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ มี 3 ประการคือ 1) แหล่งสืบค้นที่เอื้ออำนวย 2) ความรู้และความเข้าใจกระบวนการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ และ 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ของอาจารย์นิเทศ

โมฮัมหมัด ฮูมัยน คาเบอร์ ทาลุกเตอร์ (2002) ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ของครูในโรงเรียนแพทย์ต่าง ๆ ในบังคลาเทศ ต่อการศึกษาแพทยศาสตร์ที่อิงหลักฐานเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่า ครูเอกชนจะสามารถเข้าถึงแหล่งของหลักฐานได้มากกว่ารัฐบาล ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าการส่งเสริมแพทยศาสตร์ศึกษาอิงหลักฐานจะทำให้การพัฒนาวิชาชีพดีขึ้นและผู้ป่วยมีความพอใจมากขึ้น ครูเอกชนมีเจตคติต่อการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ต่ำกว่าครูรัฐบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) แต่ไม่ต่างกันต่อด้านวิชาชีพ แม้ว่าการเข้าถึงแหล่งหลักฐานจะน้อยแต่ก็มีเจตคติที่ดีต่อแพทยศาสตร์ศึกษาอิงหลักฐาน การปฏิบัติงานในโรงเรียนแพทย์ ระยะเวลาที่สอน การได้ศึกษาฝึกอบรมหลังปริญญาและการเข้าถึงแหล่งของหลักฐาน เหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อมิติต่าง ๆ ของการรับรู้ เช่น ด้านเจตคติ ด้าน

ความคิดเห็น ด้านความตระหนัก และด้านความเข้าใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแตกต่างกันระหว่างครูเอกชน และรัฐบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

วีรี แดงประเสริฐ (2552) ทำการศึกษาเรื่องการสัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการลดพฤติกรรมการดื่มในผู้ป่วยจิตเภทที่ใช้แอลกอฮอล์ การพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยการสืบค้นจากหลักฐานเชิงประจักษ์ การดำเนินงานประกอบด้วย การวิเคราะห์และระบุปัญหาทางคลินิกที่ต้องการแก้ไข สืบค้นหลักฐานเชิงประจักษ์ตามกรอบของ PICO นำมาประเมินคุณภาพงานวิจัยระดับความน่าเชื่อถือและความเป็นไปได้ในการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ไปใช้ ฐานข้อมูลที่ใช้ในการสืบค้นได้แก่ PubMed, CINAHL, Ovid, Blackwell Synergy, Science Direct และ HighWire และการสังเคราะห์หลักฐานเชิงประจักษ์ ผลการสืบค้นได้ผลงานวิจัย 5 เรื่อง ซึ่งมีแบบวิจัยเป็น Randomized Controlled Trial (RCT) ความเข้มแข็งของงานวิจัยอยู่ในระดับ 2 ทั้งหมด ข้อเสนอแนะที่ได้จากหลักฐานเชิงประจักษ์คือ รูปแบบการบำบัดเพื่อลด/หยุดดื่มแอลกอฮอล์ แนวคิดการใช้การเสริมสร้างแรงจูงใจ

Ritz (2009) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการบริการประชาชนและผลการปฏิบัติงานขององค์กรในรัฐบาลกลาง Swiss โดยการศึกษาครั้งนี้ เน้นที่ความเชื่อมโยงระหว่างทัศนคติของพนักงานเกณฑ์วัดการจัดการ ปัจจัยด้านสถาบัน และผลการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนั้นจึงวิเคราะห์โครงสร้างเชิงทัศนคติ 3 ประการคือ แรงจูงใจบริการประชาชน ความมุ่งมั่นขององค์กร และความพึงพอใจในงาน การศึกษาได้ทำการทดสอบเชิงประจักษ์ในผลกระทบของมิติเหล่านี้ที่มีต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานในการบริหารงานของรัฐบาลกลาง Swiss การวิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานรัฐ 13,532 ราย พบว่า ความมุ่งมั่นของพนักงานต่อผลประโยชน์ของประชาชนและความต้องการเทคนิคการจัดการแบบมุ่งเป้าหมายมีความสำคัญ และประเด็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานวิจัยด้านการบริหารรัฐกิจ ทำให้เกิดข้อวิพากษ์วิจารณ์เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ต่อการปฏิรูปการจัดการภาครัฐแนวใหม่ แต่การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่ามีความเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างเทคนิคการจัดการกับการรับรู้ของบุคคลในผลการปฏิบัติงานขององค์กรในวิธีปฏิบัติด้านการบริหาร มีเครื่องมือการจัดการหลายอย่างของภาคเอกชนที่นำมาใช้ในภาครัฐ แต่การที่เครื่องมือจะมีประสิทธิผลนั้น ผู้ปฏิบัติต้องบูรณาการเครื่องมือเหล่านั้นกับการคำนึงถึงคุณสมบัติเฉพาะเรื่องความมุ่งมั่นของพนักงานต่อผลประโยชน์ของประชาชน

Oh and Lewis (2009) ได้ทำการศึกษาเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PAS) เป็นแรงบันดาลใจให้แก่พนักงานที่มีแรงจูงใจในตนเองได้หรือไม่? (PAS) ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นหรือไม่ในกลุ่มพนักงานที่มีแรงจูงใจในตนเอง โดยการเชื่อมโยงรางวัลภายนอกกับผลการปฏิบัติงาน PAS อาจบั่นทอนความพยายามที่จะทำงานของพนักงานของรัฐที่มีแรงจูงใจในตนเองอยู่เดิม ข้อมูลจากการสำรวจหลักคุณธรรมปี 2000 (2000 Merit Principles Survey) แสดงให้เห็นว่าพนักงานของรัฐน้อยมากที่เชื่อว่า PAS เพิ่มผลิตภาพของตน การวิเคราะห์การถดถอย ยืนยันว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจภายในตนเองไม่เชื่อในประสิทธิผลของ PAS มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจภายนอกที่มีคุณลักษณะทางประชากรคล้ายกัน ทำงานในตำแหน่งคล้ายกัน และมีความเชื่อคล้ายกันเกี่ยวกับความยุติธรรมของระบบและความเป็นไปได้ที่จะได้รับรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดีกว่า

สมศิริ พรหมทอง (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ต่อความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน สูงกว่าก่อนการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้และการยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Pretorius and Ngwenya (2003) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้และทัศนคติของครูที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนของซิมบับเว การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ในทัศนคติของครูซิมบับเวที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) ซึ่งเป็นโมเดลการควบคุมดูแลพนักงานและผลกระทบที่มีต่อแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงาน ใช้การสำรวจเพื่อเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มี 91 ข้อคำถามที่กำหนดรหัสไว้แล้วในเรื่องของแนวคิดการควบคุมดูแลและ PA โครงการจัดบุคคลลงตำแหน่ง การสัมภาษณ์ PA และทัศนคติของครูที่มีต่อ PA คำตอบที่ได้จากครู 52 คน ใน 60 คน ชี้ให้เห็นว่า ครูทั้งหมดได้รับแรงจูงใจเชิงบวกจากโมเดลการควบคุมดูแลพนักงานซึ่งพยายามพัฒนาทักษะการสอนของพวกเขาและมุ่งเพิ่มพูนผลงานเพื่อพัฒนาการศึกษาและบรรลุเป้าหมายการศึกษา งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า PA ควรเป็นการประสานความร่วมมือ โปร่งใส ตรงตามที่ต้องการไว้และตรวจสอบได้ โมเดลที่มุ่งตัดสินและอาศัยการควบคุมดูแลแบบปิดและตายตัวไม่เป็นที่นิยม

Gerhardt, Ashenbaum and Newman (2009) ได้ศึกษาเรื่องการทำความเข้าใจในผลกระทบของบุคลิกภาพเชิงรุกที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในบทบาทของการดำรงตำแหน่งกับการจัดการตนเอง การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ผลกระทบที่ลดลงของการดำรงตำแหน่งงาน และกระบวนการเป็นสื่อกลางของการจัดการตนเองที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและผลการปฏิบัติงาน ใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารชายจำนวน 95 ราย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ที่นัยสำคัญระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับการดำรงตำแหน่งงาน นอกจากนี้ยังมีผลกระทบทางอ้อมของพฤติกรรมจัดการตนเองที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงาน ข้อค้นพบเช่นนี้แสดงว่าบุคลิกภาพเชิงรุกอาจมีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันไปกับผลการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับการดำรงตำแหน่งงาน และพฤติกรรมจัดการตนเองอาจเป็นกลไกเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงาน การศึกษาครั้งนี้ได้อภิปรายประโยชน์ที่ได้ทั้งสำหรับการวิจัยและการปฏิบัติ

Shingler, Van Loon, Alter, and Bridger (2008) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสำคัญขอข้อมูลเชิงนามธรรมสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ: แนวคิดใหม่เกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจ โดยการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนการผนวกรวมการรับรู้เชิงนามธรรมของผู้รับบริการกับข้อมูลเชิงรูปธรรมในกระบวนการประเมินผล ได้ทำการตรวจสอบผลการสำรวจและ ข้อมูลการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอบสวนข้อพิพาทของประชาชนกับหน่วยงานด้านสาธารณสุขภาค จำนวนลูกค้า 981 คน ทำการวิเคราะห์ถดถอย จากผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลที่สุดต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานคือการรับรู้ของ

ผู้รับบริการว่าใช้เวลาานเท่าใดในการจัดการข้อพิพาท และกรณีพิพาทได้รับการวินิจฉัยในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้รับบริการหรือไม่โดยดูจากบันทึกภายในของหน่วยงาน เวลา “จริง” ในการจัดการปัญหาซึ่งบันทึกไว้ในระบบข้อมูลของหน่วยงานนั้นพบว่าไม่มีนัยสำคัญ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าข้อมูลเชิงนามธรรมเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการประเมินผลการปฏิบัติการของหน่วยงาน

Chory (2009) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลและความยุติธรรม: ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงลบกับความยุติธรรมขององค์กร การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติทั้ง 4 ของการประเมินเชิงลบ (ความชัดเจน ความสร้างสรรค์ ความรู้ความเข้าใจ และความสอดคล้อง) กับการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กร เกณฑ์วัดเพื่อประเมินมิติการประเมินผลเชิงลบได้มีการพัฒนาและตรวจสอบความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ามาตรวัดมิติการประเมินผลเชิงลบมีความน่าเชื่อถือและเที่ยงตรง มิติด้านความสอดคล้องและความสร้างสรรค์สามารถทำนายรูปแบบความยุติธรรมทั้ง 3 ประการ กล่าวคือ ความรู้ความเข้าใจทำนายความยุติธรรมเชิงจำแนกและเชิงกระบวนการ (distributive and procedural justice); และความชัดเจนทำนายความยุติธรรมเชิงจำแนก (distributive justice) ความสอดคล้องเป็นตัวทำนายที่แกร่งที่สุดของความยุติธรรมเชิงจำแนกและเชิงกระบวนการ และความสร้างสรรค์เป็นตัวทำนายที่แกร่งที่สุดของความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์

มานพ ชูนิล (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานรับรู้ และยอมรับว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ายุติธรรมนั้น แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ลักษณะของพนักงาน ลักษณะของผู้ประเมิน และวิธีการประเมิน พบว่า 1) เพศของพนักงานเป็นลักษณะเดียวของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความแตกต่างในการรับรู้การประเมิน โดยพนักงานหญิงจะรับรู้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมมากกว่าพนักงานชาย 2) ลักษณะของผู้ประเมินคือ ความสามารถในการทำงานของผู้ประเมิน ความศรัทธาในตัว ผู้ประเมิน อำนาจของผู้ประเมินและความสัมพันธ์กับพนักงานแต่ละลักษณะของผู้ประเมินดังกล่าว ส่งผลต่อการรับรู้และการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกันไป 3) วิธีการประเมิน พบว่า ความเข้าใจของพนักงานในระบบการประเมินขององค์กรเป็นลักษณะเดียว ที่ส่งผลต่อความแตกต่างในการรับรู้และการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และพบว่าการนำผลการประเมินไปใช้ ส่งผลต่อการรับรู้การประเมินของพนักงานแตกต่างกัน 4) จากการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะของพนักงานนั้น ไม่มีลักษณะใดอธิบายการรับรู้และการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ส่วนลักษณะของผู้ประเมินนั้นพบว่า ความสัมพันธ์กับพนักงาน อำนาจของผู้ประเมินและความศรัทธาในตัวผู้ประเมินอธิบายการรับรู้และการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานว่ายุติธรรม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนวิธีการประเมินนั้น พบว่า ความเข้าใจของพนักงานในระบบการประเมินขององค์กรอธิบายการรับรู้และการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานว่ายุติธรรม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรีย์วรรณ สรงสระแก้ว (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา กับโดยคณะกรรมการต่อการรับรู้ความเป็นธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ได้รับการประเมินการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ

รับรู้ความเป็นธรรมและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในระดับที่สูงกว่า พนักงานที่ได้รับการประเมินการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเป็นธรรมและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การทั้งในกลุ่มพนักงานที่ได้รับการประเมินการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา และกลุ่มพนักงานที่ได้รับการประเมินการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการและไม่ว่าจะประเมินการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวหรือโดยคณะกรรมการ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเป็นธรรม และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่เกิดขึ้นในพนักงานทั้งสองกลุ่มก็ไม่มี ความแตกต่าง

เรวัต เต็นจักรวาล (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ศึกษากรณีพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ระดับการยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ คือ คุณลักษณะของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่รับรู้ได้ การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และทัศนคติการยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ตอนที่ 4 แนวคิดการพัฒนาตัวบ่งชี้กับหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้กับหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยขอเสนอในประเด็นของวิธีการในการพัฒนาตัวบ่งชี้ หลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 วิธีการการพัฒนาตัวบ่งชี้

วิธีการในการพัฒนาตัวบ่งชี้มีอยู่หลายวิธี และในแต่ละวิธีการส่วนใหญ่จะเน้นการพิจารณาตัดสินใจใน 4 ประเด็นหลัก (Johnstone, 1981) คือ

- 1) การกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้
- 2) การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา
- 3) การกำหนดวิธีรวมตัวแปร
- 4) การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร

การตัดสินใจในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาตัวบ่งชี้ดังกล่าว ย่อมมีความสัมพันธ์กับค่าของตัวบ่งชี้ที่คำนวณได้ในขั้นสุดท้าย สำหรับนำไปใช้ในการแปลความหมายของสิ่งที่มุ่งศึกษา ดังนั้นในแต่ละขั้นตอนจึงควรได้รับการพิจารณาและตรวจสอบอย่างระมัดระวังเพื่อให้ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด (concept) ของสิ่งที่มุ่งศึกษาและวัตถุประสงค์ของการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ รายละเอียดในแต่ละวิธีมีดังนี้

- 1) การกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้

การกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้ จำแนกออกได้เป็น 3 วิธีการหลัก ได้แก่ การนิยามเชิงทฤษฎี การนิยามเชิงประจักษ์และการนิยามเชิงปฏิบัติการ ซึ่งสามารถสรุปหลักการของแต่ละวิธีได้ดังนี้

1.1) การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยอาศัยการนิยามเชิงทฤษฎี (the theoretical definition of an indicators) เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสภาวะหรือคุณลักษณะที่สนใจ และจัดลำดับหรือกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรเหล่านั้นโดยอาศัยหลักเหตุผลหรือพื้นฐานทางทฤษฎีเป็นหลัก เพื่อสังเคราะห์ตัวแปรขึ้นเป็นตัวบ่งชี้

1.2) การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยอาศัยการนิยามเชิงประจักษ์ (the empirical definition of an indicators) เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำมาวิเคราะห์แล้วจัดกลุ่มความสัมพันธ์ของตัวแปรและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรเหล่านั้น โดยใช้วิธีการทางสถิติเป็นหลัก เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) การวิเคราะห์จำแนก (discriminant analysis) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล (canonical correlation analysis) เป็นต้น

1.3) การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยอาศัยการนิยามเชิงปฏิบัติการ (the pragmatic definition of an indicators) เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการเลือกตัวแปรจากตัวแปรที่มีอยู่จำนวนหนึ่งหรือรวมตัวแปรที่มีอยู่จำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันตามการพิจารณาตัดสินของผู้พัฒนาซึ่งจะขึ้นอยู่กับเจตคติ (หรืออคติ) ส่วนตัวในการเลือกตัวแปรหนึ่งหรือคุณลักษณะหนึ่ง ๆ มากกว่าตัวแปรอื่น ๆ วิธีการนี้ถือได้ว่าเป็นวิธีการที่มีจุดอ่อนมากกว่าวิธีการที่ 1 และ 2

2) การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา

การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา จะต้องนำตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมารวมกันสร้างเป็นตัวบ่งชี้ด้วยการระบุคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาอย่างชัดเจนโดยอาศัย

ข้อเสนอทางทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ หรือการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งควรหลีกเลี่ยงตัวแปรจำนวนมากเพราะอาจจะทำให้มีโน้ตซ์ของสิ่งที่มุ่งศึกษามีความซับซ้อน (complex concept) และยากในการแปลความหมาย หลังจากนั้นจึงพิจารณาคัดเลือกตัวแปรที่สามารถใช้วัดแต่ละคุณลักษณะที่มุ่งศึกษา โดยเลือกตัวแปรที่ครอบคลุมแต่ละคุณลักษณะในขั้นนี้ควรหลีกเลี่ยงการใช้ตัวแปรหลายตัวที่มุ่งวัดคุณลักษณะเดียวกันและตัวแปรที่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดมากเพื่อให้ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษามากที่สุด โดยทั่วไปถ้าตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปมีความสัมพันธ์กันสูงจะไม่นิยมใช้ตัวแปรเหล่านั้นทั้งหมด เพราะผลที่ได้อาจจะมีความคลาดเคลื่อนอีกทั้งยังไม่เป็นการประหยัด แต่จะคัดเอาตัวแปรที่ไม่มีปัญหาด้านความคลาดเคลื่อนในการวัดไว้เพียงตัวเดียว และหาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ภายในต่ำ แต่มีแนวโน้มว่าสามารถอธิบายสภาพการณ์หรือคุณลักษณะที่มุ่งศึกษาได้ในระดับสูง

สรุปได้ว่าการคัดเลือกตัวแปรโดยอาศัยข้อเสนอทางทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ หรือการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญนั้น การคัดเลือกตัวแปรควรให้ครอบคลุมแต่ละคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษา ซึ่งควรหลีกเลี่ยงการใช้ตัวแปรจำนวนมาก ที่มุ่งวัดคุณลักษณะเดียวกันและตัวแปรที่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดมาก เพราะอาจจะทำให้มีโน้ตซ์ของสิ่งที่มุ่งศึกษามีความซับซ้อนและยากในการแปลความหมาย

3) การกำหนดวิธีรวมตัวแปร

การรวมตัวแปรองค์ประกอบเข้าด้วยกัน โดยทั่วไปมักจะใช้กันอยู่ 2 วิธี คือ การรวมทางพีชคณิต (additive) และการรวมแบบทวีคูณ (multiplication) ซึ่งการรวมทั้ง 2 วิธีนี้มีข้อตกลงเบื้องต้นแตกต่างกัน ดังนี้ (Johnstone, 1981)

3.1) การรวมทางพีชคณิต (additive) มีข้อตกลงเบื้องต้นคือความสำคัญของแต่ละตัวแปรสามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้ กล่าวคือ ถ้าตัวแปร V1 มีค่าต่ำก็สามารถทดแทนได้ด้วยค่าของ V2 ที่สูง เป็นผลให้ค่าตัวบ่งชี้ (I) ไม่เปลี่ยนแปลง เช่นกรณีที่ 1 $V1 = 20, V2 = 20$ จะมีผลเท่ากับกรณีที่ 2 เมื่อ $V1 = 5, V2 = 35$ ดัชนีที่สร้างขึ้นจากการรวมตัวแปร องค์ประกอบ V1 และ V2 เป็นดังสมการ

$$I = V1 + V2 \dots\dots(2.1)$$

เมื่อ I คือ ตัวบ่งชี้

V1 คือ ค่าของตัวแปรที่ 1

V2 คือ ค่าของตัวแปรที่ 2

การรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยวิธีการทางพีชคณิตนี้ มักจะมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่าในเรื่องที่มุ่งศึกษานั้นมีความแตกต่างกันกี่หน่วย

2) การรวมแบบทวีคูณ (multiplication) มีข้อตกลงเบื้องต้นคือ การเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของอีกตัวแปรหนึ่งไม่อาจทดแทนหรือชดเชยกันได้ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมด และตัวแปรองค์ประกอบแต่ละตัวจะต้องเสริมซึ่งกันและกัน จึงจะส่งผลต่อค่าตัวบ่งชี้ เช่น จากกรณีตัวอย่างที่กล่าวถึงข้างต้น ตัวบ่งชี้ในกรณีที่ 1 มีค่าเท่ากับ 400 ซึ่งได้มาจาก 20×20 ส่วนกรณีที่ 2 มีค่าเท่ากับ 175 ซึ่งได้มาจาก 5×35 แสดงว่าค่า V1 ซึ่งมีค่าต่ำในกรณีที่ 2 ไม่สามารถทดแทนด้วยค่า V2 ได้ สมการการรวมแบบทวีคูณของตัวแปร V1 และ V2 เป็นดังนี้

$$I = V1 \cdot V2 \dots\dots(2.2)$$

การรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยวิธีการรวมแบบทวีคูณนี้ มักจะใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไป ว่าระบบหนึ่งมีค่าดัชนีสูงกว่าอีกระบบหนึ่งอยู่ที่เท่า หรือคิดเป็นร้อยละเท่าไร

สรุปได้ว่า การรวมตัวแปรทางพีชคณิตมีข้อตกลงเบื้องต้นคือความสำคัญของแต่ละตัวแปรสามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้ และมักจะมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระบบ ตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่าในเรื่องที่มุ่งศึกษานั้นมีความแตกต่างกันกี่หน่วย ส่วนการรวมแบบทวีคูณ มีข้อตกลงเบื้องต้นคือ การเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของอีกตัวแปรหนึ่ง ไม่อาจทดแทนหรือชดเชยกันได้ การรวมตัวแปรด้วยวิธีการนี้มักจะใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่าระบบหนึ่งมีค่าตัวบ่งชี้สูงกว่าอีกระบบหนึ่งอยู่ที่เท่าหรือคิดเป็นร้อยละเท่าไร

4) การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรสามารถทำได้ 2 วิธีคือ กำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้เท่ากัน (equal weight) และให้ต่างกัน (differential weight) สำหรับการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้ต่างกันนั้น อาจใช้วิธีการพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (expert judgement) วิธีวัดความสำคัญของตัวแปรโดยพิจารณาจากเวลา (time taken) หรือค่าใช้จ่าย (cost) ของการกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้นหรือวิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (empirical data) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติก็ได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1) วิธีการพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (expert judgement) เป็นการพิจารณาจากความเห็นในหมู่ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการศึกษานั้น ซึ่งอาจจะเป็นนักวิจัยหรือนักวางแผนที่เกี่ยวข้อง โดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปร แล้วจึงพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยหรือการอภิปรายลงความเห็น หรืออาจใช้แบบสอบถามเพื่อหาค่าร้อยละที่ผู้ตอบเห็นด้วยกับน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปรที่ระบุ นอกจากนี้อาจใช้วิธีการที่เป็นระบบมากขึ้น เช่น การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เพื่อสำรวจหาฉันทมติจาก ผู้เชี่ยวชาญโดยไม่ต้องเผชิญหน้า กัน แล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้หาค่าน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปรต่อไป

4.2) วิธีวัดความสำคัญของตัวแปร (measure effort required) โดยพิจารณาจากเวลา (time taken) หรือค่าใช้จ่าย (cost) ของการกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น วิธีการนี้สมมติว่าถ้าเวลาหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการกระทำบางสิ่งบางอย่างสำหรับตัวแปรหนึ่งมากกว่าอีกตัวแปรหนึ่ง ตัวแปรนั้นควรจะมีน้ำหนักความสำคัญมากกว่า (หรือน้อยกว่า) อีกตัวแปรหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ต้องการศึกษา

4.3) วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (empirical data) เป็นการใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปร โดยอาจใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) การวิเคราะห์จำแนก (discriminant analysis) หรือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล (canonical correlation analysis) เป็นต้น Johnstone (1981) ได้สนับสนุนให้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบโดยที่ Joreskog and Sorbom (1979) เสนอให้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis)

กล่าวโดยสรุป วิธีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร ไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวว่าควรใช้วิธีการใดจึงจะมีความเหมาะสมมากที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่ควรต้องพิจารณาถึง เช่น ธรรมชาติของตัวแปรที่จะนำมาใช้พัฒนาตัวบ่งชี้ รวมทั้งธรรมชาติของตัวบ่งชี้ที่จะพัฒนาขึ้น ตลอดจนการนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นนั้นไปใช้ประโยชน์ต่อไป ในทางปฏิบัติมักใช้ทั้งหลักการเชิงทฤษฎีและการวิเคราะห์ข้อมูลควบคู่กันไปกล่าวคือในขั้นการวางแผนรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ ใช้หลักการเชิงทฤษฎีในการระบุคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาและคัดเลือกตัวแปรที่สามารถใช้วัดแต่ละคุณลักษณะเมื่อได้ข้อมูลมาแล้วจึงอาศัยหลักการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร

5) การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้

ในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ขึ้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งก็คือ การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ซึ่งประกอบด้วยหลักการกว้าง ๆ 2 อย่างคือ การตรวจสอบคุณภาพภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี และการตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติ อย่างไรก็ตามการตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติ เป็นเพียงหลักฐานหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น ความสำคัญที่แท้จริงของการตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้จึงอยู่ที่กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของผู้พัฒนาเป็นสำคัญ เพราะหากการพัฒนาเริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วเทคนิควิธีการทางสถิติก็ไม่อาจทำให้ผลการพัฒนามีคุณภาพดีขึ้นมาได้จากหลักการพัฒนาตัวบ่งชี้ดังกล่าวข้างต้นสามารถดำเนินการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

5.1) การตรวจสอบคุณภาพในเรื่องตัวแปรและการคัดเลือกตัวแปร ผู้พัฒนาตัวบ่งชี้จะต้องมีกรอบแนวคิดในเชิงทฤษฎีที่ชัดเจน และมีคุณภาพ มีนิยามเชิงปฏิบัติการที่ถูกต้องรัดกุม สอดคล้องกับเป้าหมายในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์รวมถึงลักษณะ ประเภท ระดับการวัดกรอบแนวคิดในการเลือกตัวแปร และการสร้างโมเดล หรือการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่จะช่วยให้ข้อมูลที่ได้มีคุณภาพ และได้ตัวบ่งชี้ที่มีความตรงภายใน (internal validity) มากขึ้นโดยมีแหล่งอิทธิพลอย่างน้อย 3 แหล่งที่จะทำให้ความตรงภายในลดลง หากการดำเนินการขาดการตรวจสอบหรือระมัดระวัง (Johnstone, 1981) ได้แก่

5.1.1) ความครอบคลุมในการวัดตัวแปร การวัดตัวแปรเพียงบางส่วนซึ่งไม่ครอบคลุมมิติต่าง ๆ ของมโนทัศน์ที่ต้องการศึกษา อาจเกิดจากการนิยามเชิงปฏิบัติการไม่รัดกุมเพียงพอ หรือเครื่องมือวัดไม่สามารถวัดในสิ่งที่นิยามไว้ได้

5.1.2) ความหมายของมโนทัศน์ที่ต้องการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของเวลา หรือระบบของแต่ละสังคม

5.1.3) ความเป็นตัวแทนของตัวแปร กล่าวคือ นิยามของตัวแปรที่ใช้ไม่ได้เป็นตัวแทนที่ดีของมโนทัศน์ที่ต้องการศึกษานอกจากนี้ยังมีประเด็นสำคัญที่ต้องตรวจสอบเพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการวัด และให้ได้ข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้ เช่น ความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้กับการนำนิยามเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการวัดตัวแปร กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือและคุณภาพของเครื่องมือ และกระบวนการจัดกระทำข้อมูลรวมถึงการพิจารณาความเป็นอิสระของมโนทัศน์ต่างๆ ที่อาจจะมีตัวแปรบางตัวร่วมกันอยู่ เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีความตรงมากขึ้น

5.2) การตรวจสอบคุณภาพในเรื่องการรวมตัวแปร เนื่องจากวิธีการในการรวมหรือสังเคราะห์ตัวแปรมีอยู่หลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีมีเงื่อนไขและความเหมาะสมในการนำไปใช้ประโยชน์แตกต่างกัน การศึกษาและพิจารณารายละเอียดเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายในการนำไปใช้มากขึ้น

5.3) การตรวจสอบคุณภาพ ในเรื่องการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรแม้ว่าจะไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัว แต่การเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับธรรมชาติของตัวแปรและเป้าหมายในการนำไปใช้ประโยชน์เป็นประเด็นที่จะต้องพิจารณาตรวจสอบ Blank (1993) ได้เสนอกระบวนการในการพัฒนาระบบตัวบ่งชี้ (indicators system) ซึ่งเป็นส่วนประกอบของกระบวนการที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผน และสนับสนุนระบบตัวบ่งชี้ทางการศึกษาได้ทั้งในระดับชาติ ระดับเขตการศึกษาหรือระดับท้องถิ่น โดยแบ่งออกได้เป็น 9 ขั้นตอน ซึ่งสามารถจัดแบ่งเป็นกลุ่มกิจกรรมได้ 3 กลุ่ม ดังนี้คือ

1) การคัดเลือกตัวบ่งชี้

1.1) พัฒนารอบแนวคิดโดยอาศัยผลการวิจัย และความสนใจของผู้จัดทำนโยบาย และนักการศึกษา

1.2) จัดทำข้อตกลงและการประสานงานของผู้นำ

1.3) ให้ผู้จัดทำนโยบาย นักการศึกษา นักวิจัย และผู้จัดการข้อมูลเข้ามามีส่วนร่วมในการเลือก/จัดลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้

1.4) เลือกตัวบ่งชี้ไว้ในจำนวนที่จำกัด และให้มีความยุ่งยากในการรายงานน้อยที่สุด

2) จัดระบบประสานงานการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 2.1) ตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.2) ทำงานกับผู้ใช้ข้อมูลและผู้สนับสนุน เพื่อสร้างมาตรฐานสำหรับเปรียบเทียบข้อมูล
- 3) การรายงานข้อมูลในรูปของตัวบ่งชี้
- 3.1) กำหนดรูปแบบของข้อมูล และกระบวนการตรวจสอบ
- 3.2) การรวบรวมและบรรณาธิกรข้อมูล
- 3.3) รายงานตัวบ่งชี้

4.2 หลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล สิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งอีกประการหนึ่งคือ หลักฐานที่เหมาะสมที่ใช้เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และได้รวบรวมหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.2.1 แผนการสอนหรือแผนการเรียนรู้

ผู้วิจัยขอเสนอในประเด็นต่อไปนี้ คือ ความหมายของแผนการสอน ความสำคัญของแผนการสอนต่อวิชาชีพครู ลักษณะที่ดีของแผนการสอน องค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอน รายละเอียดแผนการสอนหรือแผนการเรียนรู้ และแนวปฏิบัติสำหรับการเขียนแผนการสอนของอาจารย์พยาบาล

ความหมายของแผนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ให้ความหมายของแผนการสอนว่า หมายถึง การวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเป็นแนวดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งโดยกำหนดสาระสำคัญ จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ ตลอดจนการวัดผลและการประเมินผล

กรมวิชาการ (2545) ให้ความหมายของแผนการสอน คือ การนำวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์ที่ต้องทำการสอน ตลอดภาคเรียนมาสร้างเป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อ อุปกรณ์การสอน การวัดและการประเมินผล สำหรับเนื้อหาสาระและจุดประสงค์การเรียนการสอน ย่อยๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือจุดเน้นของหลักสูตร สภาพผู้เรียน ความพร้อมของโรงเรียน ในด้านวัสดุอุปกรณ์ และตรงกับชีวิตจริงในท้องถิ่น ซึ่งถ้ากล่าวอีกนัยหนึ่ง แผนการสอนคือ การเตรียมการสอนเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ล่วงหน้า หรือ คือการบันทึกการสอนตามปกติ

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2545) ได้ให้ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ว่าเป็น แผนงานหรือโครงการที่ครูผู้สอนได้เตรียมการจัดการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้ปฏิบัติการเรียนรู้ในรายวิชาใดวิชาหนึ่งอย่างเป็นระบบระเบียบ โดยใช้เป็นเครื่องมือสำหรับจัดการเรียนรู้เพื่อนำผู้เรียนไปสู่จุดประสงค์การเรียนรู้และจุดหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์ (2549) ได้ให้ความหมายว่า แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แผนการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับเนื้อหาและ

จุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า แผนการสอนเป็นแผนที่ผู้สอนจัดทำขึ้นจาก คู่มือครูหรือแนวการสอนของกรมวิชาการ ทำให้ผู้สอนทราบว่า จะสอนเนื้อหาใด สอนอย่างไร ใช้สื่ออะไร และวัดประเมินผลโดยวิธีใด

สรุป แผนการสอน หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร แผนการสอนนั้น เปรียบเสมือนเป็นพิมพ์เขียวที่บอกให้ทราบว่า กลุ่มประสบการณ์นั้น ต้องการให้นักศึกษาบรรลุตาม จุดประสงค์ได้อย่างไร ผู้สอนมีหน้าที่จะต้องทำอะไร ตรงจุดไหน การจัดบรรยากาศในการเรียน การสอนจะอย่างไรจึงจะทำให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นแผนการสอนที่จัดทำขึ้นต้องมี องค์ประกอบต่าง ๆ ให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสะดวกต่อการ ปฏิบัติ

ความสำคัญของแผนการสอนต่อวิชาชีพครู

1. แผนการสอนเป็นหลักฐานที่แสดงถึงการเป็นครูแบบมืออาชีพ มีการเตรียมการ ล่วงหน้าแผนการสอนของครูสะท้อนให้เห็นถึงการใช้เทคนิคการสอน สื่อนวัตกรรม และจิตวิทยาการ เรียนรู้ของเด็ก มาผสมผสานกัน หรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนที่ตนเองสอนอยู่
2. แผนการสอนช่วยส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เทคนิคการ สอน สื่อ นวัตกรรม และวิธีการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง
3. แผนการสอนทำให้ครูผู้สอนและครูที่จะปฏิบัติการสอนแทนสามารถปฏิบัติการสอนได้ อย่างมั่นใจ และมีประสิทธิภาพ
4. แผนการสอนเป็นหลักฐานที่แสดงข้อมูลด้านการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป
5. แผนการสอนเป็นหลักฐานที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครู ซึ่งสามารถนำไป เสนอเป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี เพื่อขอเลื่อน ตำแหน่ง หรือระดับให้สูงขึ้น และเพื่อใช้ประกอบการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ลักษณะที่ดีของแผนการสอน

สมนึก ภัททิยธนี (2546) ได้กล่าวถึงลักษณะที่ดีของแผนต้องมีการออกแบบการสอนอย่างมี ระบบ มีขั้นตอน ดังนี้

1. เนื้อหาต้องเขียนเป็นรายคาบ หรือรายชั่วโมงตารางสอน โดยเขียนให้สอดคล้องกับชื่อ เรื่องให้อยู่ในโครงการสอน และเขียนเฉพาะเนื้อหาสาระสำคัญพอสังเขป (ไม่ควรบันทึกแผนการสอน อย่างละเอียดมาก ๆ เพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย)
2. ความคิดรวบยอด (concept) หรือหลักการสำคัญ ต้องเขียนให้ตรงกับเนื้อหาที่จะ สอนส่วนนี้ถือว่าเป็นหัวใจของเรื่องครูต้องทำความเข้าใจในเนื้อหาที่จะสอนจนสามารถเขียนความคิด รวบยอดได้อย่างมีคุณภาพ
3. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ต้องเขียนให้สอดคล้อง กลมกลืนกับความคิดรวบยอด มิใช่ เขียนตามอำเภอใจมิใช่เขียนสอดคล้องเฉพาะเนื้อหาที่จะสอนเท่านั้นเพราะจะได้เฉพาะพฤติกรรมที่ เกี่ยวกับความรู้ความจำ สมองหรือการพัฒนาของผู้เรียนจะไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร

4. กิจกรรมการเรียนการสอน โดยยึดเทคนิคการสอนต่างๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

5. สื่อที่ใช้ควรเลือกให้สอดคล้องกับเนื้อหา สื่อดังกล่าวต้องช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในหลักการได้ง่าย

6. วัตถุประสงค์โดยคำนึงถึงเนื้อหา ความคิดรวบยอด จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมและช่วงที่ทำการวัด (ก่อนเรียน ระหว่างเรียน หลังเรียน) เพื่อตรวจสอบว่าการสอนของครูบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

องค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอน

การเตรียมการสอนเริ่มด้วยการจัดทำแผนการสอน ซึ่งเป็นผลมาจากการวางแผน มาสร้างเป็นแผนการสอนย่อย ๆ องค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอน ควรมีดังนี้ (สำลี รักสุทธี และคณะ; 2541)

1. สาระสำคัญ
2. จุดประสงค์การเรียนรู้
3. เนื้อหา
4. กิจกรรมการเรียนการสอน
5. สื่อการเรียนการสอน
6. การวัดและประเมินผลการเรียน

องค์ประกอบหลักของแผนการสอนหรือแผนการเรียนรู้

- 1) จุดประสงค์การเรียนรู้ (objective) คือ สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน
 - 1.1 พุทธิพิสัย (cognitive) คือ จุดประสงค์ที่เน้นความสามารถทางสมอง (Head) ความรู้ในเนื้อหาและทฤษฎี
 - 1.2 ทักษะพิสัย (skill) คือ จุดประสงค์ที่เน้นความสามารถทางปฏิบัติ (Hand)
 - 1.3 จิตพิสัย (affective) คือ จุดประสงค์ที่เน้นคุณธรรม และจิตใจ (Heart)
- 2) การเรียนการสอน (learning) คือ กระบวนการที่จะทำให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้
 - 2.1 สาระการเรียนรู้
 - 2.2 เนื้อหาวิชา
 - 2.3 กิจกรรมการเรียนการสอน
 - 2.4 สื่อการเรียนการสอน เช่น การอภิปรายการสาธิต การสืบค้น การทำโครงการ การวิจัย และทดลองปฏิบัติ เป็นต้น
- 3) การวัด และประเมินผล (evaluation) คือ การตรวจสอบว่าผู้เรียนมีพฤติกรรม หรือลักษณะพึงประสงค์ ตามจุดประสงค์การเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

รายละเอียดแผนการสอนหรือแผนการเรียนรู้

แผนการสอนหรือแผนการเรียนรู้ (lesson plan) ประกอบด้วย 9 หัวข้อ โดยการบูรณาการของหน่วยศึกษานิเทศก์ (สำลี รักสุทธี และคณะ; 2541)

- 1) สาระสำคัญ (concept) เป็นความคิดรวบยอดหรือหลักการของเรื่องหนึ่งที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อเรียนตามแผนการสอนแล้ว
- 2) จุดประสงค์การเรียนรู้ (learning objective) เป็นการกำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อเรียนจบตามแผนการสอนแล้ว
- 3) เนื้อหา (content) เป็นเนื้อหาที่จัดกิจกรรมและต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
- 4) กิจกรรมการเรียนการสอน (instructional activities) เป็นการสอน ขั้นตอนหรือกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งนำไปสู่จุดประสงค์ที่กำหนด
- 5) สื่อและอุปกรณ์ (instructional media) เป็นสื่อ และอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม การเรียนการสอน ที่กำหนดไว้ในแผนการสอน
- 6) การวัดผลและประเมินผล (measurement and evaluation) เป็นการกำหนด ขั้นตอนหรือวิธีการวัดและประเมินผลว่าผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ตามที่ระบุไว้ในกิจกรรมการเรียนการสอน แยกเป็นก่อนสอน ระหว่างสอน และหลังสอน
- 7) กิจกรรมเสนอแนะ เป็นกิจกรรมที่บันทึกการตรวจแผนการสอน
- 8) ข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา เป็นการบันทึกการตรวจแผนการสอนเพื่อเสนอแนะ หลังจากได้ตรวจสอบความถูกต้อง การกำหนดรายละเอียดในหัวข้อต่างๆ ในแผนการสอน
- 9) บันทึกการสอน เป็นการบันทึกของผู้สอน หลังจากนำแผนการสอนไปใช้แล้วเพื่อเป็นการปรับปรุงและใช้ในคราวต่อไป มี 3 หัวข้อ คือ
 - 9.1 ผลการเรียนรู้ เป็นการบันทึกผลการเรียนด้านสุขภาพและปริมาณทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ซึ่งกำหนดในขั้นกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมิน
 - 9.2 ปัญหาและอุปสรรค เป็นการบันทึก ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในขณะสอน ก่อนสอน และหลังทำการสอน
 - 9.3 ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข เป็นการบันทึกข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เกิดการเรียนรู้ บรรลุจุดประสงค์ของบทเรียนที่หลักสูตรกำหนด

การเขียนสาระสำคัญ

สาระสำคัญ คือข้อความที่เขียนเพื่อระบุให้เห็นแก่น หรือเห็นข้อสรุปที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนหลังจากการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทั้งด้านเนื้อหาความรู้ หรือด้านเจตคติซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะที่เหมาะสมของเรื่องที่น่ามาเสนอ มีแนวการเขียนดังต่อไปนี้

- 1) เขียนในลักษณะของการสรุปเนื้อหาความรู้ทักษะ หรือเจตคติที่เป็นเป้าหมายด้วยภาษาที่รัดกุมและชัดเจน
 - 2) เขียนในลักษณะความเรียงหรือเขียนเป็นข้อในกรณีที่มีการจัดการเรียนรู้ครั้งนี้มากกว่า
- 1 สาระสำคัญ

การเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้

จุดประสงค์หรือวัตถุประสงค์ คือ ข้อความที่ระบุด้านเนื้อหา ความรู้ ด้านทักษะหรือด้านเจตคติที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน หลังจากที่ได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง การเขียนจุดประสงค์ใน

แผนการจัดการเรียนรู้มีวิธีการเขียนหลายลักษณะแต่โดยทั่วไปนิยมเขียนในลักษณะของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม แนวทางการเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

- 1) เขียนให้สัมพันธ์กับสาระสำคัญ
- 2) เขียนให้ครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัยและด้านทักษะพิสัย
 - ด้านพุทธิพิสัย เป็นจุดประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และประเมิน หรือตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ
 - ด้านจิตพิสัย เป็นจุดประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึก การเห็นคุณค่า ยอมรับหรือไม่ยอมรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
 - ด้านทักษะพิสัย เป็นจุดประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับความคล่องแคล่วในการปฏิบัติโดยใช้อวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย
- 3) เขียนให้เห็นถึงความละเอียดที่มาสาระชัดและสังเกตได้
- 4) เขียนด้วยภาษาที่รัดกุม ชัดเจน สื่อความได้ดี

การเขียนเนื้อหา

เนื้อหา (lesson content) คือ รายละเอียดของความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่ให้ผู้เรียนได้ศึกษาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ การสร้างเนื้อหาวิชาได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารหนังสือ หรือแหล่งความรู้ต่าง ๆ เนื้อหาวิชาที่ดีต้องมีความถูกต้อง ทันสมัย เป็นปัจจุบัน มีความยาก ง่ายเหมาะสมกับวัย หรือระดับชั้นของผู้เรียน การระบุเนื้อหาในแผนการจัดการเรียนรู้แนวการเขียนดังต่อไปนี้

- 1) เขียนให้สอดคล้องกับสาระและจุดประสงค์
- 2) กำหนดเนื้อหาของจัดการการเรียนรู้แต่ละครั้งให้เหมาะสมกับระยะเวลา วัย และความสามารถของผู้เรียน
- 3) เขียนเนื้อหาแบบย่อโดยสรุป เป็นหัวข้อ หรือประเด็น หากมีเนื้อหามากให้ทำเป็นใบความรู้ระบุไว้ในภาคผนวกท้ายแผนการจัดการเรียนรู้
- 4) เขียนเนื้อหาที่จะให้ผู้เรียนรู้อีกตามลำดับ หากแบ่งเป็นหัวข้อย่อยได้ควรแบ่งเพื่อความชัดเจน

การเขียนกิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรมการเรียนรู้ คือ สภาพการที่ครูออกแบบเพื่อนำเสนอเนื้อหา วิธีการ หรือการปฏิบัติให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีแนวทางการเขียนดังต่อไปนี้

- 1) เขียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหา วิธีการหรือปฏิบัติ
- 2) เขียนเป็นข้อตามลำดับขั้นตอน การจัดการเรียนรู้หรือเขียนโดยแบ่งเป็นขั้น ได้แก่ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นดำเนินการสอน และขั้นสรุปบทเรียน โดยเขียนเป็นข้อเรียงตามขั้นตอนของการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้ในแต่ละขั้น หากขั้นใดมีกิจกรรมเดียวไม่ต้องใส่เลขลำดับหัวข้อ
- 3) เขียนโดยระบุให้รู้ว่า กิจกรรมการเรียนรู้แต่ละขั้นใครเป็นผู้มีบทบาท ผู้เรียน ผู้สอน หรือ ทั้งผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกระทำ เป็นต้น
- 4) ไม่ควรระบุรายละเอียดของคำพูดของผู้สอนและผู้เรียน

สื่อการเรียนรู้ คือสิ่งที่เป็นตัวกลางที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- 1) ระบุสื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้
- 2) ระบุเฉพาะสื่อที่ต้องใช้จริงในการจัดการเรียนรู้
- 3) ระบุชนิดและรายละเอียดของสื่อการเรียนรู้ เช่น รูปภาพยูงลาย แผนภูมิเพลง คุณธรรม สื่อประกายแถบบันทึกภาพและเสียง เรื่องชีวิตในบ้าน
- 4) กรณีที่เป็นสื่อใช้เพื่อการทำกิจกรรมเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคลให้ระบุจำนวนชิ้นต่อกลุ่มหรือต่อรายบุคคล
- 5) ไม่ควรระบุสิ่งที่มีอยู่แล้วอย่างถาวรในห้องเรียนว่าเป็นสื่อการเรียนรู้ เช่น กระดานดำ ดินสอ ปากกา เป็นต้น

การเขียนวิธีวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการกระทำเพื่อตรวจสอบว่า ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม การตรวจผลงาน การทดสอบ เป็นต้น ส่วนการประเมินผลเป็นการกำหนดค่าหรือตัดสินสิ่งที่วัด เช่น ผ่าน ไม่ผ่าน ดี-ปานกลาง-อ่อน หรือ กำหนดเป็นระดับ 4-3-2-1 เป็นต้น มีแนวทางการเขียนดังนี้

- 1) ระบุการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 2) ระบุการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ว่า จะใช้วิธีอย่างไร
- 3) ระบุเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล

แนวปฏิบัติสำหรับการเขียนแผนการสอนของอาจารย์พยาบาล

ในการเขียนแผนการสอนของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน กลุ่มวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม (2556) มีการปรับแบบฟอร์ม มคอ. 3-4 และแผนการสอนตามผลการประชุม/อบรม/ และได้สรุปแนวปฏิบัติ ไว้ดังนี้

การเขียนแผนการสอนรายบท (ภาคทฤษฎี-ทดลอง)

ผลการเรียนรู้ที่มุ่งหวัง

เขียนให้สอดคล้องกับ มคอ.3 แต่เลือกมาเฉพาะผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายด้านและรายข้อที่สอดคล้องกับบทที่สอน แต่ครอบคลุมความรู้ (K) ทักษะกระบวนการ (P) คุณลักษณะบัณฑิตฯ (A)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้รายบท

เขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนในระดับที่จะนำไปกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนในบทหรือหัวเรื่องนั้น มีหลักในการเขียนดังนี้ เขียนในลักษณะที่บ่งบอกการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้เรียนที่สามารถสังเกตและวัดผลได้เพื่อนำไปสู่ตัวชี้วัดพยายามเขียนให้ครอบคลุมความรู้ (K) ทักษะกระบวนการ (P) คุณลักษณะ (A)

วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน

ระบุสภาพ/ปัญหาของผู้เรียน ความพร้อม/ ความสนใจของผู้เรียน เช่น ผู้เรียนมีความหลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นหญิง ระดับการเรียนรู้ของนักศึกษา สารการเรียนรู้เป็นเรื่องสำคัญที่ไม่มีในหลักสูตรแต่ต้องเพิ่มเติม สภาพห้องเรียนเป็นพื้นที่ต่างระดับไม่สะดวกต่อการจัดกิจกรรมกลาม ฯลฯ

แผนการจัดการเรียนรู้

1) สาระสำคัญ/เนื้อหา/สาระสำคัญ

คือการชี้แจงสาระโดยสรุปที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ รวมทั้ง การประเมินการเรียนรู้ทั้งหน่วยหรือบทเรียนนั้น ซึ่งต้องครอบคลุมความรู้ (K) ทักษะกระบวนการ (P) คุณลักษณะบัณฑิต (A)

2) กิจกรรมการเรียนรู้ (ครอบคลุม KPA)

เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามสาระและเวลาที่กำหนดในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยเขียนให้ครบทุกองค์ประกอบ คือ สอนอะไร สอนอย่างไร ทำกิจกรรมอะไรบ้าง ด้วยใบงานใด ได้ ชิ้นงานอะไร ซึ่งอาจารย์ใช้รูปแบบการเรียนการสอน วิธีสอน และเทคนิคการสอนให้เหมาะสมกับ เนื้อหา ความสามารถของผู้เรียน และบริบทของสถานที่เรียน ซึ่งต้องเขียนให้ครอบคลุมความรู้ (K) (K) ทักษะกระบวนการ (P) คุณลักษณะบัณฑิต (A)

3) สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เอกสาร ตำรา เว็บไซต์ Youtube CD/VCD สถานที่ หรือ บุคคล

4) การประเมินการเรียนรู้

เป็นการประเมินการเรียนรู้ที่เน้นการรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพที่ ประเมินจากการเรียนรู้ตามสภาพจริง ซึ่งมีคำถามสำคัญคือ ประเมินอะไร (ความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์) อย่างไร (ด้วยเครื่องมืออะไร) ใครประเมิน และประเมินเวลาใด ทั้งนี้การ ประเมินดังกล่าวต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ข้างต้น ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ ประเมินในเรื่องต่อไปนี้ ได้แก่

4.1 ประเมินความรู้ (K): แบบทดสอบ หรือแบบสัมภาษณ์ (สอบปากเปล่า)

4.2 ประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (P): ด้วยแบบความสามารถในการคิด วิเคราะห์

4.3. ประเมินการปฏิบัติ (P) แบบสังเกตการณ์ปฏิบัติ

4.4 ประเมินความตั้งใจ (A): แบบสังเกตพฤติกรรม

การบันทึกหลังการสอน

เป็นการบันทึกที่ได้จากการประเมินการเรียนรู้ ที่ใช้เครื่องมือต่างๆที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๔ เช่น แบบสอบ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสังเกต แบบประเมินชิ้นงาน/สิ่งประดิษฐ์/นวัตกรรม แบบ ประเมินรายงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อนำมาวิเคราะห์หาปัญหาในการทําวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

หมายเหตุ

กรณีที่สอนมากกว่า ๑ ครั้ง ให้เขียนแผนการสอนเป็นรายบท(๑ แผน/๑ บท)แต่การบันทึก หลังสอน ให้บันทึกตามจำนวนครั้งที่สอน

การเขียนแผนการสอนภาคปฏิบัติ

วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน

เป็นการเขียนให้เห็นว่า นักศึกษามีสภาพ ปัญหาอย่างไร ขณะที่นักศึกษาฝึกปฏิบัติอยู่ที่แหล่งฝึกนั้นหรือในช่วงที่อยู่ในความดูแลของผู้สอน เช่น ความพร้อม/ความสนใจของผู้เรียน สภาพแหล่งฝึก ระดับผลการเรียนของนักศึกษา สารการเรียนรู้สำคัญที่ไม่มีในหลักสูตรแต่จำเป็นต้องเพิ่มเติม ขาดทักษะการปฏิบัติการพยาบาล ไม่มี CASE ให้นักศึกษาฝึกหรือนักศึกษาได้ประสบการณ์ไม่เพียงพอ

ผลการเรียนรู้ที่มุ่งหวัง

เขียนให้สอดคล้องกับ มคอ.๔ แต่เลือกมาเฉพาะด้านและข้อที่สอดคล้องกับเรื่องที่สอน แต่ครอบคลุมความรู้ (K) ทักษะกระบวนการ (P) คุณลักษณะบัณฑิตฯ (A)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

เป็นการเขียนเชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนในระดับที่จะนำไปกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนในบทหรือหัวเรื่องนั้น มีหลักในการเขียนดังนี้- เขียนในลักษณะที่บ่งบอกการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้เรียนที่สามารถสังเกตและวัดผลได้เพื่อนำไปสู่ตัวชี้วัด - พยายามเขียนให้ครอบคลุมความรู้ (K) ทักษะกระบวนการ (P) คุณลักษณะบัณฑิตฯ (A) ทั้งนี้ให้เขียนเฉพาะวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับเรื่องที่สอนเท่านั้น

แผนการจัดการเรียนรู้

1) สารระสำคัญ/เนื้อหา/สาระการเรียนรู้

คือการชี้แจงสาระโดยสรุปที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ รวมทั้งการประเมินการเรียนรู้เรื่องนั้น ซึ่งต้องครอบคลุมความรู้ (K) ทักษะกระบวนการ (P) คุณลักษณะบัณฑิตฯ (A)

2) กิจกรรมการเรียนรู้

เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามสาระและเวลาที่กำหนดในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยเขียนย่อให้ครบทุกองค์ประกอบ คือ สอนอะไร สอนทำไม สอนอย่างไร ทำกิจกรรมอะไรบ้าง ด้วยใบงานใด ได้ชิ้นงานอะไร ซึ่งอาจใช้รูปแบบการเรียนการสอน วิธีสอน และเทคนิคการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหา ความสามารถของผู้เรียน และบริบทของสถานที่ฝึกปฏิบัติ (ครอบคลุม KPA)

3) สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เอกสาร ตำรา เว็บไซต์ YouTube CD/VCD สถานที่หรือบุคคล

4) การประเมินการเรียนรู้

เป็นการประเมินการเรียนรู้ที่เน้นการรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพที่ประเมินจากการเรียนรู้ตามสภาพจริง ซึ่งมีคำถามสำคัญคือ ประเมินอะไร (ความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์) อย่างไร (ด้วยเครื่องมืออะไร) ใครประเมิน และประเมินเวลาใด ทั้งนี้การ

ประเมินดังกล่าวต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ข้างต้น ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ประเมินในเรื่องต่อไปนี้ ได้แก่

- 1) ประเมินความรู้ (K) แบบทดสอบ หรือแบบสัมภาษณ์ (สอบปากเปล่า)
- 2) ประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (P) แบบความสามารถในการคิดวิเคราะห์
- 3) ประเมินการปฏิบัติ (P) แบบสังเกตการณ์ปฏิบัติ
- 4) ประเมินความตั้งใจ (A) แบบสังเกตพฤติกรรม

การบันทึกหลังการสอน

ควรเป็นการบันทึกที่ได้จากการประเมินการเรียนรู้ ที่ใช้เครื่องมือต่างๆที่กำหนดไว้ในข้อที่ 4 เช่น แบบสอบ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสังเกต แบบประเมินชิ้นงาน/สิ่งประดิษฐ์/นวัตกรรม แบบประเมินรายงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อนำมาวิเคราะห์หาปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

4.2.2 สื่อการเรียนการสอน

สื่อ เป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญมากในการเรียนการสอน เพราะสื่อเป็นตัวกลางที่ช่วยให้การสื่อสารระหว่างผู้สอนและผู้เรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายของเนื้อหาบทเรียนได้ถูกต้องตรงตามที่ต้องการ ในการใช้สื่อการเรียนการสอนนั้นผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาถึงลักษณะเฉพาะและคุณสมบัติของสื่อแต่ละชนิด เพื่อเลือกสื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน และสามารถจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยมีการวางแผนการใช้สื่ออย่างเป็นระบบ สื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนบางท่านเรียนว่า สื่อการสอน บางท่านเรียกว่า สื่อการเรียนการสอน แต่ในที่นี้เรียกว่า สื่อการเรียนการสอน ผู้วิจัยขอเสนอในประเด็นต่อไปนี้ คือ ความหมายของสื่อการเรียนการสอน การจำแนกประเภทของสื่อการเรียนการสอน การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ของสื่อการเรียนการสอน

ความหมายของสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Instructional Media นักเทคโนโลยีการศึกษา หลายคนได้ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

บราวน์ และคนอื่น ๆ (Brown and Others, 1985) ได้กล่าวไว้ว่า สื่อการเรียนการสอน ได้แก่ อุปกรณ์ทั้งหลายที่ช่วยเสนอความรู้ให้แก่ผู้เรียนจนเกิดผลการเรียนที่ดี ทั้งนี้มีความหมายรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่เฉพาะแต่สิ่งที่เป็นวัตถุหรือเครื่องมือเท่านั้น เช่น การศึกษานอกสถานที่ การแสดงบทบาทสมมุติ นาฏการ การสาธิต การทดลอง ตลอดจนการสัมภาษณ์ และการสำรวจ เป็นต้น

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง วัสดุ (สิ่งสิ้น เปลือง) อุปกรณ์ (เครื่องมือที่ไม่ผู้ฟังได้ง่าย) และวิธีการ (กิจกรรม ละคร เกม การทดลอง ฯลฯ) ที่ใช้เป็นสื่อกลางให้ผู้สอนสามารถส่งหรือถ่ายทอดความรู้ เจตคติ (อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ทักษะ และค่านิยม) และทักษะไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากนิยามดังกล่าว สื่อการเรียนการสอนจึงหมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ หรือเทคนิควิธี ที่เป็นตัวกลางช่วยนำและถ่ายทอดเนื้อหาสาระความรู้ต่าง ๆ จากผู้สอนหรือจากแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน เป็นสิ่งที่ช่วยให้เนื้อหาบทเรียนมีความกระชับ ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น

การจำแนกประเภทของสื่อการเรียนการสอน

การจำแนกประเภทของสื่อการเรียนการสอน มีการแบ่งไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิดและหลักการของนักการศึกษาแต่ละคน ในที่นี้จะพิจารณาการจำแนกประเภทของสื่อการเรียนการสอน ออกเป็น 3 มุมมอง ดังนี้

- 1) การจำแนกประเภทสื่อการเรียนการสอนตามทรัพยากรการเรียนรู้
- 2) การจำแนกประเภทสื่อการเรียนการสอนตามลักษณะใช้งาน
- 3) การจำแนกประเภทสื่อการเรียนการสอนตามระดับประสบการณ์เรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับ

โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) การจำแนกประเภทของสื่อตามทรัพยากรการเรียนรู้

ทรัพยากรการเรียนรู้ (Learning resources) หมายถึง ทุกสิ่งที่มีอยู่ในโลก ไม่ว่าจะเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ หรือมนุษย์ประดิษฐ์ขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการเรียนการเรียนรู้

โดนัลด์ พี. อีลี (Ely, 1972) ได้จำแนกสื่อการเรียนการสอนตามทรัพยากรการเรียนรู้ เป็น 5 แบบ ดังนี้

1. คน (people) หมายถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องอยู่ในระบบการเรียนการสอน ได้แก่บุคลากรในสายงานการบริหารการศึกษา บุคลากรที่ทำหน้าที่สอน และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ ฯลฯ
2. วัสดุ (material) หมายถึง วัสดุในรูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้บรรจุเนื้อหาบทเรียน เช่น หนังสือ แผ่นซีดี สไลด์ แผ่นเกม ฯลฯ
3. อาคารสถานที่ (setting) หมายถึง อาคาร พื้นที่ว่าง สิ่งแวดล้อมที่ใช้ในการเรียนการสอน ได้แก่ อาคารเรียน อาคารประกอบ และบริเวณในสถานศึกษา เช่น ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องประชุม สวนหย่อม ฯลฯ หรือสถานที่อื่นในชุมชนที่นำมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน เช่น วัด โรงละคร พิพิธภัณฑ์ ฯลฯ
4. เครื่องมือและอุปกรณ์ (tools and equipment) หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ช่วยในการผลิตหรือใช้ร่วมกับสื่อการเรียนการสอนอื่น ๆ เช่น เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ตะปู ไขควง ฯลฯ
5. กิจกรรม (activities) หมายถึง การดำเนินงานที่จัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะทางการเรียนการสอน หรือเป็นเทคนิควิธีการพิเศษเพื่อการเรียนการสอน หรือเป็นการดำเนินงานที่จัดขึ้นเพื่อกระทำร่วมกับทรัพยากรอื่น ๆ เช่น เกม การสัมมนา การจัดทัศนศึกษา การจัดนิทรรศการ ฯลฯ

- 2) การจำแนกประเภทสื่อการเรียนการสอนตามลักษณะการใช้งาน

การจำแนกสื่อการเรียนการสอนลักษณะนี้ เป็นแนวความคิดของ เดอ คีฟเฟอร์ (De Kieffer, 1965) ยึดลักษณะการใช้งานมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาจำแนกประเภท โดยแบ่งสื่อการเรียนการสอนออกเป็น 3 ประเภท เรียกว่า “โสตทัศนอุปกรณ์” (audio – visual aids) ประกอบด้วย

2.1 สื่อประเภทใช้เครื่องฉาย (projected aids) ได้แก่ เครื่องฉายข้ามศีรษะ เครื่องฉาย - ภาพยนตร์ เครื่องฉายสไลด์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังอาจรวมถึงเครื่องแอลซีดีที่ใช้ถ่ายทอดสัญญาณจากคอมพิวเตอร์หรือเครื่องเล่นวีซีดีเข้าไว้ในประเภทเครื่องฉายด้วย เนื่องจากนำสัญญาณภาพจากอุปกรณ์เหล่านั้นขึ้นจอ

2.2 สื่อประเภทไม่ใช้เครื่องฉาย (Non projected Aids) ได้แก่ แผนภูมิ รูปภาพ ของจริง ของจำลอง กระดานผ้าสาหลี่ กระดานแม่เหล็ก กิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

2.3 สื่อประเภทเครื่องเสียง (Audio Aids) ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง เครื่องเล่นซีดี วิทยุ แผ่นซีดี เทปบันทึกเสียง เป็นต้น

3) การจำแนกประเภทสื่อการเรียนการสอนตามประสบการณ์เรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับ

การจัดประเภทสื่อการเรียนการสอนลักษณะนี้เป็นแนวความคิดของเอดการ์เดล (Edgar Dale, 1969) ยึดประสบการณ์เรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับเป็นตัวแบ่ง โดยเริ่มต้นจากสื่อการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นผู้มีส่วนร่วมในเหตุการณ์จริงของการสอนซึ่งถือว่าเป็นรูปธรรมมากที่สุด ไปสู่ระดับที่ผู้เรียนเป็นเพียงผู้สังเกตการณ์และเรียนรู้จากสัญลักษณ์ซึ่งถือว่าเป็นนามธรรม

เอดการ์เดล เดล (Edgar Dale, 1969) ให้หลักการว่า มนุษย์จะเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมได้ดีกว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นนามธรรม และได้จัดสื่อตามลำดับประสบการณ์ในลักษณะภาพกรวยคว่ำ เรียกว่า กรวยประสบการณ์ (Cone of Experiences) เขาได้กำหนดให้ประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมมากที่สุดไว้ที่ฐานและความเป็นรูปธรรมจะค่อย ๆ ลดลงจนมีความเป็นนามธรรมมากที่สุดจะอยู่ที่ส่วนยอดของกรวย แบ่งได้เป็น 11 กลุ่ม ดังนี้

1. ประสบการณ์ตรง (direct or purposeful experiences) เป็นสื่อการเรียนการสอนที่เป็นรูปธรรมมากที่สุด โดยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง เข้าไปอยู่ในสถานการณ์จริง และได้สัมผัสด้วยตนเองจากประสาทสัมผัส ทั้งห้า เช่น การฝึกทำอาหาร การทดลองผสมสารเคมี การฝึกตัดเย็บเสื้อผ้า การนั่งรถไฟใต้ดิน การรับประทานพริกเพื่อรับรู้รสเผ็ด ฯลฯ เป็นต้น

2. ประสบการณ์รอง (contrived experiences) เป็นสื่อการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสิ่งที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด แต่ไม่ใช่ความเป็นจริง เนื่องจากไม่สะดวกหรือไม่สามารถเรียนรู้จากของจริงหรือเหตุการณ์จริงได้ จึงให้เรียนรู้จากสิ่งของจำลองหรือสถานการณ์จำลอง แทน เช่น หุ่นจำลองแสดงอวัยวะภายในร่างกายมนุษย์ การฝึกหัดขับเครื่องบินด้วยเครื่อง (Flight Simulator) เป็นต้น

3. ประสบการณ์นาฏการ (dramatized experiences) เป็นการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการแสดงบทบาทสมมติหรือการแสดงละคร นิยมใช้สอนในเนื้อหาที่มีข้อจำกัดเรื่องยุคสมัย หรือเวลา เช่น ให้ผู้เรียนแสดงละครหรือบทบาทสมมติเกี่ยวกับเหตุการณ์ในประวัติศาสตร์

4. การสาธิต (demonstration) เป็นการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการดูการแสดงหรือการกระทำประกอบคำอธิบายให้เห็นลำดับขั้นตอนของการกระทำนั้น ๆ เช่น การสาธิตการทำดอกไม้ - กระดาษ การสาธิตการแกะสลักผลไม้ เป็นต้น

5. การศึกษานอกสถานที่ (field trip) เป็นการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และรับประสบการณ์ต่าง ๆ จากภายนอกชั้นเรียน อาจเป็นการท่องเที่ยว หรือเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ โดยมีการจดบันทึกสิ่งที่พบเห็น คำสัมภาษณ์ของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

6. นิทรรศการ (exhibits) เป็นการจัดแสดงสิ่งของต่าง ๆ หรือการจัดป้ายนิเทศ เพื่อให้ความรู้ เนื้อหา สาระ แก่ผู้เรียน

7. โทรทัศน์ (television) เป็นการใช้โทรทัศน์เป็นสื่อในการเรียนการสอน ทั้งโทรทัศน์การศึกษาและโทรทัศน์เพื่อการสอน เพื่อให้ความรู้แก่ผู้เรียนหรือผู้ชมที่อยู่ในห้องเรียน หรืออยู่ทางบ้าน ทั้งระบบวงจรปิดและวงจรเปิด ซึ่งอาจเป็นการสอนสดหรือบันทึกลงวีดิทัศน์ก็ได้

8. ภาพยนตร์ (motion picture) เป็นการใช้ภาพยนตร์ซึ่งเป็นภาพเคลื่อนไหวที่บันทึกเรื่องราวลงบนฟิล์มมาเป็นสื่อในการสอน ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์จากภาพและเสียง หรืออาจเป็นภาพอย่างเดียวในกรณีที่ภาพยนตร์เงียบไม่มีเสียงพากย์

9. การบันทึกเสียง วิทยุ ภาพนิ่ง (recording, radio, and still picture) เป็นการนำสื่อด้านการบันทึกเสียง เช่น ซีดี แผ่นเสียง เทปบันทึกเสียง หรือวิทยุ และภาพนิ่ง เช่น รูปภาพ สไลด์ ภาพวาด ภาพถ่าย หรือภาพเหมือนจริง มาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ สื่อเหล่านี้เป็นสื่อที่ผู้เรียนสามารถสัมผัสได้เพียงด้านเดียว โดยที่สื่อบันทึกเสียง และวิทยุ ผู้เรียนจะเรียนรู้จากการฟัง ส่วนภาพนิ่ง ผู้เรียนจะเรียนรู้จากการดูภาพ แม้ผู้เรียนจะอ่านหนังสือไม่ออกก็สามารถเข้าใจเนื้อหาเรื่องราวที่สอนได้ เนื่องจากเป็นการฟังหรือดูภาพเท่านั้นไม่ต้องอ่าน

10. ทัศนสัญลักษณ์ (visual symbols) เป็นสื่อการเรียนการสอนประเภท วัสดุกราฟิก เช่น แผนภูมิ แผนภาพ แผนสถิติ แผนที่ เครื่องหมาย และสัญลักษณ์รูปแบบต่าง ๆ ซึ่งผู้เรียนจะรับรู้ทางตา และต้องมีพื้นฐานในการทำความเข้าใจในสิ่งที่นำมาสื่อความหมายก่อนจึงจะช่วยให้เข้าใจได้ดี

11. วจนสัญลักษณ์ (verbal symbols) เป็นสื่อการเรียนการสอนที่อยู่ในรูปของตัวหนังสือ ตัวเลข สัญลักษณ์พิเศษต่าง ๆ ที่ใช้ในภาษาเขียน และเสียงของคำพูด คำบรรยาย ที่ใช้ในภาษาพูด ซึ่งประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับในขั้นนี้ถือว่าเป็นนามธรรมมากที่สุด

สื่อการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา

การจำแนกสื่อการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา โดยยึดวัตถุประสงค์การเรียนการสอน และวิธีสอน หรือเทคนิคการสอนที่ใช้ในระดับอุดมศึกษาเป็นเกณฑ์ มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.6 สื่อการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา

วัตถุประสงค์	วิธีสอน/เทคนิคการสอน	สื่อการเรียนการสอน
พุทธิพิสัย (cognitive domain)	การศึกษาด้วยตนเอง การอภิปรายกลุ่ม การบรรยาย	เอกสาร/ตำรา/สิ่งพิมพ์ ของจริง หุ่นจำลอง สื่อโปรแกรม เทป วิทยุ สไลด์ แผ่นใส สไลด์เทป วิดีทัศน์ ภาพยนตร์ สื่อประสม คอมพิวเตอร์: E-mail, CAI
จิตพิสัย (Affective domain)	การฝึกปฏิบัติ การวิจัย การอภิปรายกลุ่ม การศึกษานอกสถานที่	คู่มือฝึกปฏิบัติ เอกสาร/ตำรา/สิ่งพิมพ์ ของจริง หุ่นจำลอง สถานศึกษาดูงาน และฝึกงาน สื่อประสม
ทักษะพิสัย (psychomotor domain)	การสาธิต สถานการณ์จำลอง การปฏิบัติในห้องปฏิบัติใน ห้องปฏิบัติการ การฝึกงาน	อุปกรณ์ประกอบการสาธิตของจริง หุ่นจำลอง คู่มือฝึกปฏิบัติ อุปกรณ์ และเครื่องปฏิบัติการ สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน สื่อประสม คอมพิวเตอร์: simulation, CAI

จากสื่อการเรียนการสอนชนิดต่าง ๆ ที่ใช้ในเทคนิคการสอนแต่ละเทคนิค เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียนการสอนในแต่ละด้านข้างต้น สามารถสรุปสื่อการเรียนการสอนได้เป็น 4 ประเภท คือ

- 1) สื่อประเภทวัสดุ ได้แก่ สไลด์ แผ่นใส เอกสาร ตำรา สารเคมี สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และคู่มือการฝึกปฏิบัติ
- 2) สื่อประเภทอุปกรณ์ ได้แก่ ของจริง หุ่นจำลอง เครื่องเล่นเทปเสียง เครื่องเล่นวีดิทัศน์ เครื่องฉายแผ่นใส อุปกรณ์และเครื่องมือในห้องปฏิบัติการ
- 3) สื่อประเภทเทคนิคหรือวิธีการ ได้แก่ การสาธิต การอภิปรายกลุ่ม การฝึกปฏิบัติ การฝึกงาน การจัดนิทรรศการและสถานการณ์จำลอง
- 4) สื่อประเภทคอมพิวเตอร์ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) การนำเสนอด้วยคอมพิวเตอร์ (computer presentation) การใช้ Intranet และ Internet เพื่อการสื่อสาร (Electronic mail: E-mail)

คุณค่าของสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอนมีคุณประโยชน์ต่อผู้เรียนและผู้สอน ดังนี้

คุณค่าของสื่อการเรียนการสอนต่อผู้เรียน

- 1) ช่วยกระตุ้นและเร้าความสนใจของผู้เรียน
- 2) ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาบทเรียนที่ยุ่ยากซับซ้อนได้ง่ายขึ้นในระยะเวลาอันสั้น และเกิดความคิดรวบยอดในเรื่องนั้นได้ถูกต้อง เช่น ใช้หุ่นจำลองแสดงให้เห็นถึงลักษณะและตำแหน่งที่ตั้งของอวัยวะภายในร่างกายมนุษย์
- 3) ช่วยแก้ปัญหาด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน เช่น บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ไปตามความสามารถของตนเอง

4) ช่วยให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน ทำให้บรรยากาศในการเรียนการสอนมีชีวิตชีวาขึ้น

5) ช่วยทำให้น่าเนื้อหาที่มีข้อจำกัดมาสอนในชั้นเรียนได้ เช่น เนื้อหาที่มีอันตรายหรือเหตุการณ์ในอดีต ก็บันทึกเป็นวีดิทัศน์มาใช้สอนได้

6) ช่วยให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน

7) ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างสนุกสนานเพลิดเพลินไม่รู้สึกลำบากเบื่อหน่าย

คุณค่าของสื่อการเรียนการสอนต่อผู้สอน

1) ช่วยให้ผู้สอนมีความมั่นใจในการสอนมากขึ้น

2) ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการสอน

3) ช่วยลดภาระของครูผู้สอนในด้านการบรรยายลง เพราะบางครั้งอาจให้ผู้เรียนศึกษาเนื้อหาจากสื่อด้วยตนเอง

4) ช่วยกระตุ้นให้ครูผู้สอนตื่นตัวอยู่เสมอ ตั้งแต่ขั้นเตรียมผลิตสื่อการเรียนการสอน การเลือกสื่อการเรียนการสอนหรือการจัดหาสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหาเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้สอน

หลักการเลือกสื่อการเรียนการสอน

สื่อการสอนมีอยู่หลากหลายรูปแบบหลากหลายประเภท การเลือกสื่อการสอนมีความสำคัญมากต่อกระบวนการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามในการเลือกสื่อการสอนพึงระลึกไว้เสมอว่า "ไม่มีสื่อการสอนอันใดที่ใช้ได้ดีที่สุดในทุกสถานการณ์" ในการตัดสินใจเลือกใช้สื่อการสอนต้องพิจารณาถึงปัจจัยหลายๆ อย่างร่วมกัน ผู้ใช้สื่อไม่ควรยกเอาความสะดวก ความถนัด หรือความพอใจส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกสื่อการสอนเพราะอาจเกิดผลเสียต่อกระบวนการเรียนการสอนได้ แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกสื่อการสอนก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีผู้ให้ความสนใจและให้คำแนะนำไว้หลากหลายมุมมอง ในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะแนวคิดของโรมิสซอร์สกี และแนวคิดของเคมพ์และสเมลโล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) แนวคิดการเลือกสื่อการสอนของโรมิสซอร์สกี

A. J. Romiszowski (1999) ได้เสนอแนวทางอย่างง่ายในการพิจารณาเลือกใช้สื่อการสอนไว้ว่า ในการเลือกสื่อการสอนนั้นมีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการเลือกสื่อที่จำเป็นต้องนำมาพิจารณา ปัจจัยเหล่านั้น ได้แก่

1.1. วิธีการสอน (instructional method) การเลือกวิธีการสอนเป็นปัจจัยแรกที่สุดในการเลือกสื่อ หรืออย่างน้อยที่สุดก็เป็นสิ่งที่จำกัดทางเลือกของการใช้สื่อการสอนในการนำเสนอ เช่น ถ้าเลือกใช้วิธีการสอนแบบอภิปรายกลุ่ม (group discussion) เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้เรียน ย่อมเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่า การเลือกใช้เทปเสียง หรือ ใช้โทรทัศน์ย่อมไม่เหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากสื่อดังกล่าวมีข้อจำกัดในเรื่องของการให้ผลย้อนกลับ หรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น

1.2 งานการเรียนรู้ (learning task) สิ่งที่มีอิทธิพลต่อทางเลือกในการเลือกสื่อการสอนอีกประการหนึ่งคือ งานการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน เพราะสิ่งนี้จะเป็สิ่งที่จำกัดหรือควบคุมการ

เลือกวิธีการสอน ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมผู้ตรวจการ หรือทักษะการบริหารงาน ซึ่งมักจะนิยมใช้วิธีการสอนแบบการอภิปรายกลุ่ม เพื่อผู้ตรวจการแต่ละคนแบ่งปันประสบการณ์ของตนกับผู้เข้ารับการอบรมอื่นๆ การใช้กรณีศึกษาซึ่งนำเสนอด้วยภาพยนตร์ ก็เป็นตัวอย่างทางเลือกหนึ่งที่ถูกกำหนดให้เลือกจากวิธีการสอน

1.3 ลักษณะของผู้เรียน (learner characteristics) ลักษณะพิเศษเฉพาะของผู้เรียนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเลือกสื่อการสอน ตัวอย่างเช่น การสอนผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ช้า โดยการใช้หนังสือหรือเอกสารเป็นสื่อการสอน จะเป็นสิ่งที่ยิ่งทำให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาในกระบวนการเรียนการสอน ผู้เรียนกลุ่มนี้ควรเรียนรู้จากสื่ออื่นๆ ที่ทำการรับรู้และเรียนรู้ได้ง่ายกว่านั้น

1.4 ข้อจำกัดในทางปฏิบัติ (practical constrain) ข้อจำกัดในทางปฏิบัติในที่นี้หมายถึง ข้อจำกัดทั้งทางด้านการจัดการ และทางด้านเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทางเลือกในการเลือกใช้วิธีการสอนและสื่อการสอน เช่น สถานที่ใช้สื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก ขนาดพื้นที่งบประมาณ เป็นต้น

1.5 ผู้สอนหรือครู (teacher) สื่อการสอนแต่ละชนิดไม่ว่าจะมีข้อดีอย่างไร แต่อาจไม่ถูกนำไปใช้เพียงเพราะผู้สอนไม่มีทักษะในการใช้สื่อเหล่านั้น นอกจากประเด็นในเรื่องทักษะของผู้สอนแล้ว ประเด็นในเรื่องทัศนคติของผู้สอนก็เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสื่อการสอนเช่นกัน

2) แนวคิดการเลือกสื่อการสอนของเคมป์และสเมลไล

Jerrold E. Kemp และ Don C. Smelle (1989) เสนอว่า นอกจากงานการเรียนรู้หรือสถานการณ์การเรียนรู้ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดถึงสื่อที่จะเลือกใช้แล้ว สิ่งสำคัญประการต่อมาในการพิจารณาเลือกใช้สื่อการสอนคือ คุณลักษณะของสื่อ ซึ่งผู้สอนควรศึกษาคุณลักษณะของสื่อแต่ละชนิดประกอบในการเลือกสื่อการสอนด้วย

คุณลักษณะของสื่อ (Media Attributes) หมายถึง ศักยภาพของสื่อในการแสดงออกซึ่งลักษณะต่างๆ เช่น การเคลื่อนไหว สี และเสียง เป็นต้น คำถามพื้นฐานในการเลือกสื่อคือ "คุณลักษณะของสื่อแบบใดที่จำเป็นสำหรับสถานการณ์การเรียนรู้ในแบบที่กำหนดให้" คุณลักษณะของสื่อที่สำคัญได้แก่

- 1) การแสดงแทนด้วยภาพ (เช่น ภาพถ่าย ภาพกราฟิก)
- 2) ปัจจัยทางด้านขนาด (เช่น การใช้/ไม่ใช้เครื่องฉายเพื่อขยายขนาด)
- 3) ปัจจัยทางด้านสี (เช่น สีเส้นต่างๆ ขาว-ดำ)
- 4) ปัจจัยทางด้านการเคลื่อนไหว (เช่น ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว)
- 5) ปัจจัยทางด้านภาษา (เช่น ข้อความ/ตัวอักษร เสียงพูด)
- 6) ความสัมพันธ์ของภาพและเสียง (เช่น ภาพที่มี/ไม่มีเสียงประกอบ)
- 7) ปัจจัยทางด้านการจัดระเบียบข้อมูล (กำหนดให้ดูทีละภาพตามลำดับ หรือตามลำดับที่ผู้ชมเลือก)

นอกจากนี้ Kemp และ Smellie ได้แนะนำอีกว่า ในการเลือกสื่อการสอน อาจเริ่มต้นจากการตอบคำถาม 3 ข้อดังต่อไปนี้ (Kemp และ Smellie, 1989)

1) วิธีการสอนแบบใดจึงจะเหมาะสมที่สุดกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้และลักษณะของผู้เรียน เช่น ควรใช้การนำเสนอ การเรียนรู้ด้วยตนเองตามจังหวะการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน หรือการเรียนแบบกลุ่มย่อย เป็นต้น

2) ประสบการณ์การเรียนรู้แบบใดเหมาะสมที่สุดกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เช่น ประสบการณ์ตรง ฟังคำบรรยาย อ่านเอกสาร/ตำรา

3) ถ้ามีการเลือกให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้โดยผ่านการรับรู้หรือการสัมผัส ต้องใช้สื่อที่มีคุณลักษณะอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับการรับรู้หรือการสัมผัสนั้นๆ มากที่สุด

อย่างไรก็ตามจากคำแนะนำข้างต้นในการตัดสินใจเลือกใช้สื่อการสอน ควรเป็นการตัดสินใจในการใช้สื่อการสอนสำหรับการเรียนรู้ในแต่ละหลักการหรือแต่ละหัวข้อ หรือแต่ละประเด็นของบทเรียน ไม่ควรเป็นการตัดสินใจเพื่อการเรียนรู้ในภาพโดยรวมทั้งหมดของเนื้อหาทั้งหลักสูตร เพราะเนื้อหาแต่ละหัวข้อหรือแต่ละส่วนย่อมมีลักษณะธรรมชาติของเนื้อหาแตกต่างกันออกไป

โดยสรุป การเลือกสื่อการสอนตามคำแนะนำของ โรมิสซอร์สกี และเคมพ์และสเมลโล นั้นควรเริ่มต้นจากการพิจารณางานการเรียนรู้หรือสถานการณ์การเรียนรู้ และนำมาพิจารณาเลือกคุณลักษณะของสื่อการสอนที่เหมาะสมจะใช้กับงานการเรียนรู้/สถานการณ์เรียนรู้นั้นๆ เมื่อได้กำหนดคุณลักษณะของสื่อที่เหมาะสมแล้ว จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงกลุ่มหรือประเภทของสื่อการสอนที่สามารถเลือกมาใช้งานได้

จากแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญต่างๆ สามารถสรุปเป็นหลักการอย่างง่ายในการเลือกสื่อการเรียนการสอนได้ดังนี้

1) เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้

ผู้สอนควรศึกษาถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่หลักสูตรกำหนดไว้ วัตถุประสงค์ในนี้หมายถึงวัตถุประสงค์เฉพาะในแต่ละส่วนของเนื้อหาย่อย ไม่ใช่ใช้วัตถุประสงค์ในภาพรวมของหลักสูตร เช่น หลักสูตรกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ว่า หลังการเรียนรู้ผู้เรียนควรจำแนกรสเปรี้ยวและรสหวานได้ ดังนั้นงานการเรียนรู้ควรเป็นประสบการณ์ตรง ผู้สอนควรพิจารณาว่าสื่อการสอนที่เหมาะสมจะใช้กับการให้ประสบการณ์ตรงได้แก่อะไรบ้าง ซึ่งจากตัวอย่าง อาจเลือกใช้ผลไม้ที่มีรสเปรี้ยว กับขนมหวานให้ผู้เรียนได้ชิมรสด้วยตนเอง เป็นต้น

2) เลือกสื่อการสอนที่ตรงกับลักษณะของเนื้อหาของบทเรียน

เนื้อหาของบทเรียนอาจมีลักษณะแตกต่างกันไป เช่น เป็นข้อความ เป็นแนวคิด เป็นภาพนิ่งภาพเคลื่อนไหว เป็นเสียง เป็นสี ซึ่งการเลือกสื่อการสอนควรเลือกให้เหมาะสมกับลักษณะของเนื้อหา ตัวอย่างเช่น การสอนเรื่องสีต่างๆ สื่อก็ควรจะเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ถึงลักษณะของสีต่างๆ ตามที่สอน ดังนั้นควรเลือกสื่อการสอนที่ให้เนื้อหาสาระครอบคลุมตามเนื้อหาที่จะสอน มีการให้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง และมีรายละเอียดมากเพียงพอที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3) เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน

ลักษณะเฉพาะตัวต่างๆ ของผู้เรียนเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงต่อการรับรู้สื่อการสอน ในการเลือกสื่อการสอนต้องพิจารณาลักษณะต่างๆ ของผู้เรียน เช่น อายุ เพศ ความถนัด ความสนใจ ระดับ

สติปัญญา วัฒนธรรม และประสบการณ์เดิม ตัวอย่างเช่น การสอนผู้เรียนที่เป็นนักเรียนระดับประถมศึกษา ศึกษาคควรใช้เป็นภาพการ์ตูนมีสีสันสดใส ในขณะที่การสอนนักเรียนระดับมัธยมศึกษาอาจใช้เป็นภาพเหมือนจริงได้ ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกสื่อให้เหมาะสมกับลักษณะผู้เรียนนั้นควรศึกษาจากผลงานวิจัย

4) เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน และกิจกรรมการเรียนการสอน

ในการสอนแต่ละครั้งจำนวนของผู้เรียนและกิจกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอน ในห้องก็เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาควบคู่กันในการใช้สื่อการสอน เช่น การสอนผู้เรียนจำนวนมาก จำเป็นต้องใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย ซึ่งสื่อการสอนที่นำมาใช้อาจเป็นเครื่องฉายต่าง ๆ และเครื่องเสียง เพื่อให้ผู้เรียนมองเห็นและได้ยินอย่างทั่วถึง ส่วนการสอนผู้เรียนเป็นรายบุคคล อาจเลือกใช้วิธีการสอนแบบค้นคว้า สื่อการสอนอาจเป็นหนังสือบทเรียนแบบโปรแกรม หรือบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น

5) เลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมในที่นี้อาจได้แก่ อาคาร สถานที่ ขนาดพื้นที่ แสง ไฟฟ้า เสียงรบกวน อุปกรณ์อำนวยความสะดวก หรือ บรรยากาศ สิ่งเหล่านี้ควรนำมาประกอบการพิจารณาเลือกใช้สื่อการสอน ตัวอย่างเช่น การสอนผู้เรียนจำนวนมากซึ่งควรจะใช้เครื่องฉายและเครื่องเสียง แต่สถานที่สอนเป็นลานโล่งมีหลังคา ไม่มีผนังห้อง มีแสงสว่างจากภายนอกส่องเข้ามาถึง ดังนั้นการใช้เครื่องฉายที่ต้องใช้ความมืดในการฉายก็ต้องหลีกเลี่ยง มาเป็นเครื่องฉายประเภทที่สามารถฉายโดยมีแสงสว่างได้ เป็นต้น

6) เลือกสื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ

ควรเลือกใช้สื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจผู้เรียนได้ ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องของ เสียง สี สัน รูปทรง ขนาด ตลอดจนการออกแบบและการผลิตด้วยความประณีต สิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้สื่อการสอนมีความน่าสนใจและดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้ อาจก่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนาน น่าสนใจ หรือสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้เรียน

7) เลือกสื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งาน เก็บรักษา และบำรุงรักษา ได้สะดวก

ในประเด็นสุดท้ายของการพิจารณา ควรเลือกใช้สื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งานได้สะดวก ไม่ยุ่งยาก และหลังใช้งานควรเก็บรักษาได้ง่ายๆ ตลอดจนไม่ต้องใช้วิธีการบำรุงรักษาที่สลับซับซ้อนหรือมีค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาสูง

การประเมินผลสื่อการเรียนการสอน

ทุกวันนี้สื่อการเรียนการสอนมีบทบาทสูงในสังคมการศึกษา ทั้งในและนอกระบบการศึกษาประเทศยิ่งเจริญเทคโนโลยียิ่งก้าวหน้า สื่อการศึกษายังมีมากขึ้นและรูปแบบประสิทธิภาพของสื่อการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งซึ่งช่วยให้การสื่อสารการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคคลในสังคม สื่อที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมจะยังผลสูง การวัดและการประเมินผลสื่อการเรียนการสอนเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ช่วยชี้ศักยภาพและประสิทธิภาพของสื่อว่าสื่อไหน ทำหน้าที่ตามที่วัตถุประสงค์กำหนดได้แค่ไหน ครอบคลุม การนี้เองนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขสื่อให้มีศักยภาพในระดับมาตรฐาน ผู้วิจัยขอเสนอในประเด็นต่อไปนี้เป็น ความหมายของการประเมินผลสื่อการเรียนการสอน

ความหมายของการประเมินผลสื่อการเรียนการสอน

การประเมินผลสื่อการเรียนการสอน หมายถึง การวัดผลสื่อการเรียนการสอนมาตีความหมาย (interpretation) และตัดสินคุณค่า (value judgment) เพื่อที่จะรู้ว่า สื่อชิ้นนั้นทำหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้แค่ไหน มีคุณภาพดีหรือไม่เพียงใด มีลักษณะถูกต้องตามที่ต้องการ หรือไม่ประการใด จะเห็นว่า การประเมินผลสื่อการเรียนการสอน กระทำได้โดยการพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการวัดผลสื่อชิ้นนั้นเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ข้อมูลที่ได้จากการวัดผลซึ่งมีความสำคัญ การวัดผลจึงต้องกระทำอย่างมีหลักการเหตุผล และเป็นระบบเพื่อที่จะได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง สามารถบอกศักยภาพของสื่อได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ของการประเมินผลสื่ออย่างเที่ยงตรงต่อไป

การวัดผลสื่อการเรียนการสอน หมายถึง การกำหนดตัวเลข หรือสัญลักษณ์อย่างมีกฎเกณฑ์ให้กับสื่อการเรียนการสอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลสื่อการเรียนการสอนมีหลายรูปแบบ ผู้กระทำการวัดและประเมินผลอาจเลือกใช้ตามความเหมาะสม ที่นิยมกันมากได้แก่ แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบตรวจสอบรายการ (checklist) เป็นต้น

การวัดและการประเมินผลสื่อการเรียนการสอน

ในที่นี้จะกล่าวถึงการวัดและการประเมินผลสื่อการเรียนการสอนที่มีขั้นตอนการตรวจสอบที่พิถีพิถันเพื่อให้ได้สื่อที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง ในเบื้องต้น การตรวจสอบแบ่งออกได้เป็น สองส่วนใหญ่ คือ การตรวจสอบโครงสร้างภายในสื่อ (structural) และการตรวจสอบคุณภาพสื่อ (qualitative) ดังจะได้กล่าวรายละเอียดการตรวจสอบทั้งสองส่วนตามลำดับต่อไปนี้

ขั้น 1 การตรวจสอบโครงสร้างภายในสื่อ (structural basis)

การตรวจสอบในขั้นนี้เป็นการตรวจสอบสิ่งที่ปรากฏในสื่อ ซึ่งสามารถสัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัส ตา หู จมูก ลิ้น และกาย ถ้าส่วนที่ปรากฏนั้นมีลักษณะชัดเจน ง่ายและสะดวกแก่การรับรู้สื่อชิ้นนั้นเป็นสื่อที่มีศักยภาพสูงในการสื่อสาร การตรวจสอบที่สำคัญในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยสองส่วน คือ ลักษณะสื่อและเนื้อหาสาระในสื่อ

1) ลักษณะสื่อ

ปัจจัยหลักที่มีผลต่อการผลิตสื่อให้มีลักษณะต่าง ๆ คือ ลักษณะเฉพาะตามประเภทของสื่อ การออกแบบ เทคนิควิธีและความงาม ดังนั้น ในการตรวจสอบลักษณะสื่อ ผู้ตรวจสอบจะมุ่งตรวจสอบทั้งสี่ประเด็นข้างต้นเป็นหลัก

1.1 ลักษณะเฉพาะตามประเภทของสื่อ

สื่อแต่ละประเภทมีลักษณะ และคุณสมบัติเฉพาะ สื่อการเรียนการสอนบางประเภท จะทำหน้าที่เพียงให้สาระข้อมูล บางประเภทจะให้ทั้งสาระ และกำหนดให้ผู้เรียนตอบสนองด้วยสื่อ บางประเภท เช่น สื่อสำหรับการศึกษารายบุคคล สื่อที่เสนอเนื้อหาสาระข้อมูลอาจเสนอได้หลายรูปแบบ ซึ่งอาจจะให้ความเป็นรูปธรรม หรือนามธรรมมากน้อยแตกต่างกัน ที่เป็นรูปธรรมมากที่สุด คือ ของจริง ซึ่งอาจเปิดโอกาสให้บุคคลใช้ประสาทสัมผัส สัมผัสได้มากชองรับสัมผัสกว่าสื่ออื่น ที่มีความเป็นรูปธรรมรองลงมาได้แก่ของตัวอย่าง ของจำลอง เป็นต้น สื่อบางชนิดให้สาระเป็นรายละเอียด

มาก บางชนิดให้น้อย บางชนิดให้แต่หัวข้อเช่น แผ่นโปร่งใส สื่อบางประเภทสื่อสารด้วยการดู บางประเภทสื่อสารทางเสียง หรือบางประเภทสื่อสารด้วยการสัมผัส ดมกลิ่น หรือลิ้มรส เช่น การสื่อสารด้วยภาพ ซึ่งมีหลายชนิด ตั้งแต่สื่อประเภทกราฟิกอย่างง่ายไปจนถึงภาพเหมือนจริง สื่อประเภทกราฟิกนั้นต้องเสนอความคิดหลักเพียงความคิดเดียว ภาพก็มีหลายชนิด ภาพ 2 มิติหรือ ภาพ 3 มิติภาพอาจจะอยู่นิ่งหรือเคลื่อนไหวช้า – เร็ว บางชนิดเป็นลายเส้น รายละเอียดน้อย เช่น ภาพการ์ตูน ซึ่งต่างจากภาพเหมือนจริงที่ให้รายละเอียดมาก เป็นต้น รูปแบบของเสนอภาพนั้น อาจจะเสนอภาพหลายภาพพร้อมกัน (simultaneous images หรือ multi – images) หรือ อาจจะเสนอภาพทีละภาพต่อเนื่องกัน (sequential images) เหล่านี้เป็นต้น ลักษณะที่แตกต่างกันนี้ย่อมให้คุณค่าแตกต่างกัน จะเห็นว่าในปัจจุบันสื่อแต่ละประเภทมีความหลากหลายในรูปแบบส่วนหนึ่งเนื่องจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและของวิธีการสอน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ และทฤษฎีการเรียนรู้ การเรียนการสอน ที่นำมานั้นใหม่ เช่น การประยุกต์ใช้ทฤษฎีจิตวิทยาพุทธิปัญญา (cognitive psychology) ในการเรียนการสอน ทำให้สื่อการเรียนการสอนแต่ละประเภทมีมากรูปแบบอันนำมาซึ่งประโยชน์ต่อการสื่อสาร เช่น บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ซึ่งแต่เดิมได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีจิตวิทยาพฤติกรรมในการสร้างบทเรียน (behavioral psychology) CAI นั้นมีลักษณะเป็นบทเรียนสำเร็จรูป แต่ในปัจจุบันการประยุกต์ใช้ทฤษฎีจิตวิทยาพุทธิปัญญา (cognitive psychology) ทำให้เกิด CAI ในลักษณะของเกม (games) สถานการณ์จำลอง (simulation) และโปรแกรมปัญญาประดิษฐ์ต่าง ๆ (artificial intelligence) แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้สื่อการเรียนการสอนจะมีรูปแบบที่หลากหลาย สื่อที่ผลิตก็จะต้องคงลักษณะเฉพาะตามประเภทสื่อไว้ได้

ดังนั้นในการตรวจสอบสื่อ ผู้ตรวจสอบจะต้องพิจารณาความถูกต้องของลักษณะสื่อตั้งแต่ละองค์ประกอบ และโดยส่วนรวมในอันที่จะนำไปสู่การทำงานที่สมบูรณ์ตามศักยภาพของสื่อแต่ละประเภท และตามวัตถุประสงค์ของการผลิตสื่อ

1.2 มาตรฐานการออกแบบ (Design Standards)

การออกแบบสื่อการเรียนการสอนเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ด้วยการนำส่วนประกอบต่าง ๆ ตามประเภทของสื่อและองค์ประกอบการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาเพื่อประโยชน์ของการสื่อสารตามความคาดหวัง องค์ประกอบการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องในที่นี้ได้แก่ จิตวิทยาการเรียนรู้เฉพาะกลุ่มเป้าหมาย หลักการสอน กระบวนการสื่อสารและลักษณะเฉพาะเรื่อง เป็นต้น การออกแบบสื่อที่ดีจะต้องช่วยทำให้การสื่อสารคล่องแคล่วและสับสนจนเป็นอุปสรรคต่อการสื่อความเข้าใจ ดังนั้น ในการตรวจสอบสื่อในขั้นนี้ สิ่งที่ผู้ตรวจสอบสื่อจะต้องพิจารณา คือ การชี้หรือแสดงสาระสำคัญตามที่ต้องการได้อย่างน่าสนใจ กระชับ และได้ใจความสำคัญตามที่ต้องการได้อย่างน่าสนใจ กระชับ และได้ใจความครบถ้วน มีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน หรือการฝึกอบรม เช่น จำนวนเวลาเรียน จำนวนบุคคลผู้ใช้สื่อ เป็นต้น มีความน่าสนใจ ตื่นหูตื่นตา ไร่ใจ และน่าเชื่อถือ อนึ่ง หากสื่อนั้นมีกิจกรรมหรือตัวอย่างประกอบ กิจกรรมจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระ ทั้งกิจกรรมและตัวอย่างต้องสามารถจุด และตรึงความสนใจของกลุ่มเป้าหมายได้ตลอดเวลา และนำไปสู่การขยาย หรือเสริมสาระที่ต้องการเรียนรู้ให้กระจ่างชัดแต่ถ้าสื่อเป็นวัสดุกราฟิกก็จะต้องเป็นการออกแบบที่ลงตัว มีความสมดุลในตัวนอกจากนี้ในบางครั้งอาจใช้การออกแบบแก้ไขข้อจำกัด หรือข้อเสียเปรียบของลักษณะเฉพาะบางประการของสื่อ แต่การกระทำเช่นนี้ จำเป็นต้อง

มีผลงานวิจัยรองรับ ตัวอย่างเช่น โปรแกรมการสอนด้วยไมโครคอมพิวเตอร์ (microcomputer-based instructional program) ซึ่งเป็นบทเรียนสำเร็จรูปรายบุคคล ตามปกติบทเรียนลักษณะนี้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้เวลาเรียนนานเท่าไรก็ได้แต่นักวิจัยกลุ่มหนึ่งอันประกอบด้วย Belland, Tattlor, Canelos, Dwyer และ Baker (1985) ตั้งประเด็นสงสัยว่า การให้ผู้เรียนมีโอกาสใช้เวลาเรียนนานเท่าไรก็ได้ นั้น อาจจะเป็นผลทำให้ผู้เรียนไม่ตั้งใจเรียน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าความตั้งใจเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ คณะวิจัยจึงได้ทำการวิจัยโดยกำหนดเวลาเรียนในโปรแกรมการสอนด้วยไมโครคอมพิวเตอร์ ซึ่งการกำหนดเวลาเรียนในบทเรียน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่สามารถกำหนดเวลาเรียนสำเร็จรูปรายบุคคลได้เป็นอย่างดี งานวิจัยในลักษณะนี้จะช่วยนำออกแบบสื่อให้มีความมั่นใจในการตัดสินใจเลือกใช้สื่อที่พิสูจน์แล้วว่าประสิทธิภาพในการออกแบบ

1.3 มาตรฐานทางเทคนิควิธี (technical standards)

เทคนิควิธีการเสนอสื่อ เป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้สื่อมีความน่าสนใจ และสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญประการหนึ่งที่ต้องเน้นในที่นี้คือ เทคนิควิธีการใช้สื่อการเรียนการสอน ต้องเป็นเทคนิควิธีการทางการศึกษากล่าวคือเป็นเทคนิควิธีการที่ช่วยให้การเสนอสาระเป็นไปได้อย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ หรือไม่ซ่อนเร้นสาระเพื่อให้มีการเดา ในด้านการนำเสนอเนื้อหาสาระ ผู้ตรวจสอบควรจะได้พิจารณาถึงรูปแบบการนำเสนอ การนำเสนอต้องน่าสนใจ ตื่นหู ตื่นตา ในกรณีที่มีการเปรียบเทียบต้องสามารถชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างและความเหมือน ก่อให้เกิดความเข้าใจง่าย มีความกระชับ และสามารถสรุปกินความได้ครบถ้วนถูกต้องตามที่วัตถุประสงค์กำหนด อีกทั้งเป็นเทคนิควิธีที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกเป็นจริงเป็นจัง ส่วนในด้านการใช้สื่อ ควรเป็นเทคนิควิธีที่ช่วยให้มีความคล่องตัวในการใช้ได้ง่าย และมีความปลอดภัย

2. เนื้อหาสาระ

เนื้อหาสาระที่ปรากฏในสื่อการเรียนการสอนนั้น ผู้ผลิตสื่อได้บรรจุลงในสื่อโดยผ่านการวิเคราะห์เนื้อหา การออกแบบและการใช้เทคนิควิธีการดำเนินการเพื่อเสนอสาระให้ปรากฏตามลักษณะประเภทของสื่อเนื้อหาที่ปรากฏในสื่อจะต้องครบถ้วนและถูกต้องความถูกต้องนี้จะถูกต้องตามเนื้อหาสาระจริง ซึ่งอาจบอกขนาด ปริมาณ และหรือเวลา เป็นต้น สาระ หรือโมทัศน์ที่สำคัญต้องปรากฏอย่างชัดเจน อีกทั้งต้องมีลำดับของการเสนอเนื้อหาสาระที่ก่อให้เกิดความเข้าใจง่าย ไม่สับสนหรือวุ่น การยกตัวอย่าง และหรือการกำหนดกิจกรรมต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและช่วยสนับสนุนเนื้อหาสาระให้มีความกระชับและน่าสนใจ

ขั้น 2 การตรวจสอบคุณภาพสื่อ (Qualitative basis)

เนื่องจากสื่อที่ตรวจสอบเป็นสื่อการเรียนการสอน การตรวจสอบในขั้นนี้จึงเป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพของสื่อ ตรวจสอบการทำงานของสื่อว่า เมื่อใช้สื่อนั้นกับผู้เรียนเป้าหมายผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ข้อใดบ้าง ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ควรจะต้องมีการปรับปรุงสื่อหรือไม่ อย่างไร ในการตรวจสอบประสิทธิภาพสื่อการเรียนการสอน มีผู้เสนอแนะวิธีการประเมินผลและได้ปฏิบัติกันมาหลายวิธี ในที่นี้ผู้เขียนจะกล่าวถึงการวัดและประเมินผลสื่อการเรียนการสอนที่เน้นความหมายของคุณภาพสื่อที่การบรรลุวัตถุประสงค์ทุกข้อในระดับมาตรฐาน เป็นวิธีการที่ให้ความสำคัญแก่ทุกวัตถุประสงค์เท่ากัน ดังนั้น ในการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบจะพิจารณา

ข้อมูลที่ได้จากการวัดผลในทุกวัตุประสงค์ วัตุประสงค์ใดที่ผลการวัดแสดงว่ายังไม่บรรลุในระดับมาตรฐานที่กำหนด ก็จะต้องพิจารณาปรับปรุงสื่อในส่วนนั้น การพิจารณาปรับปรุงต้องพิจารณาทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง เช่น การออกแบบเนื้อหาสาระ รูปแบบการเสนอเนื้อหาสาระกิจกรรมการเรียนการสอน (ถ้ามี) ความยากง่ายของภาษา หรือภาพที่ใช้สื่อสาร ตัวอย่างประกอบแบบทดสอบเพื่อการวัดผลในส่วนนั้น ๆ ลักษณะกลุ่มเป้าหมาย หรือแม้กระทั่งวัตุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนนั้น ๆ ลักษณะกลุ่มเป้าหมาย หรือแม้กระทั่ง วัตุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนของเนื้อหาสาระและเกณฑ์ เป็นต้น จะเห็นว่า การวัด และการประเมินผลด้วยวิธีนี้ นอกจากจะให้ความสำคัญแก่ทุกวัตุประสงค์เท่ากัน แล้วยังเป็นการชี้จุด หรือส่วนที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเป็นการทำงานอย่างมีระบบ โอกาสที่จะได้พัฒนาสื่อที่มีคุณภาพมาตรฐานสูงย่อมเป็นไปได้โดยไม่ยาก

การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ของสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอนแต่ละประเภทที่นำมาใช้ในการเรียนการสอนนั้น มีจุดเด่น (ข้อดี) และจุดด้อย(ข้อจำกัด) ที่แตกต่างกันออกไปตามคุณลักษณะของสื่อ ดังนั้นในการเลือกใช้สื่อจึงควรคำนึงถึงจุดเด่น จุดด้อยเหล่านี้แล้วเลือกใช้สื่อให้เหมาะสม (กิดานินท์ มลิทอง, 2548) ดังนี้

ตารางที่ 2.7 แสดงการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ของสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอน	ข้อดี	ข้อจำกัด
สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำราเรียน คู่มือวารสาร ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถอ่านได้ตามอัตราความสามารถของแต่ละบุคคล - เหมาะสำหรับการอ้างอิง - สะดวกในการพกพา - ทำสำเนาจำนวนมากได้ง่าย 	<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าจะให้สิ่งพิมพ์ที่มีคุณภาพดี ต้องใช้ต้นทุนสูง - ไม่สะดวกในการแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาใหม่ - ผู้ที่ไม่รู้หนังสือไม่สามารถอ่านทำความเข้าใจได้
ของจริง ของตัวอย่าง	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงภาพได้ตามความเป็นจริง - เป็นลักษณะ 3 มิติ - สัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้า - สามารถจับต้องและพิจารณารายละเอียดได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - อาจลำบากในการจัดหา - ของบางอย่างอาจมีขนาดใหญ่เกินกว่าจะนำมาแสดงได้หรือราคาแพงเกินไป - อาจเสียหายง่าย - เก็บรักษาลำบาก
การจัดทัศนศึกษาสถานศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถสังเกตการณ์และมีส่วนร่วมได้ด้วยตนเอง - เปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมทำงานเป็นกลุ่มและสร้างสรรค์ความรับผิดชอบร่วมกัน - สามารถภูมิใจเป็นรายบุคคลได้ดี 	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง - จัดเฉพาะผู้เรียนกลุ่มย่อย - ต้องเตรียมการและวางแผนโดยละเอียดรอบคอบ

ตารางที่ 2.7 แสดงการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ของสื่อการเรียนการสอน (ต่อ)

สื่อการเรียนการสอน	ข้อดี	ข้อจำกัด
ของจำลอง หุ่นจำลอง ขนาดเท่า ย่อส่วนหรือ ขยายส่วน	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นลักษณะ 3 มิติ - สามารถจับต้องเพื่อพิจารณารายละเอียดได้ - เหมาะในการนำเสนอที่ไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า เช่น ลักษณะของอวัยวะภายในร่างกาย 	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องอาศัยความชำนาญในการผลิต - ส่วนมากราคาแพง - ปกติเหมาะสำหรับการแสดงต่อกลุ่มย่อย - ชำรุดเสียหายง่าย - ถ้าทำได้ไม่เหมือนของจริงทุกประการ บางครั้งทำให้เกิดความเข้าใจผิดได้-
ของจำลอง หุ่นจำลอง ขนาดเท่า ย่อส่วนหรือ ขยายส่วน (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้แสดงหน้าที่และส่วนประกอบ - ช่วยในการเรียนรู้และปฏิบัติทักษะชนิดต่าง ๆ 	
เกม	<ul style="list-style-type: none"> - ดึงดูดความสนใจให้สนุกกับการเรียน - สร้างบรรยากาศให้รู้สึกพอใจและผ่อนคลายแก่ผู้เรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนบางคนไม่ชอบเกมการแข่งขัน - เกิดความไขว้เขวในการเล่นเกมที่ง่าย จึงต้องอธิบายกฎเกณฑ์วิธีเล่นให้ชัดเจน
แผ่นโปร่งใสและเครื่องฉายข้ามศีรษะ	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้ได้ในพื้นที่มีแสงสว่าง - เหมาะสำหรับผู้เรียนกลุ่มใหญ่ - ผู้สอนสามารถหันหน้าเข้าหาผู้เรียนได้ - ผู้สอนสามารถเตรียมแผ่นโปร่งใสไว้ใช้ล่วงหน้าหรือสามารถเขียนลงไปพร้อมทำการบรรยายเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ - แผ่นโปร่งใสบางประเภทสามารถแสดงให้เห็นการเคลื่อนไหวได้บ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าจะผลิตแผ่นโปร่งใสที่มีลักษณะพิเศษ จะต้องลงทุนสูง
วีดิทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงการเคลื่อนไหวของภาพประกอบเสียงที่ให้ความรู้สึกใกล้เคียงของจริงมาก 	<ul style="list-style-type: none"> - แลกเทปเสื่อมสภาพง่าย
แผ่นวีซีดี	<ul style="list-style-type: none"> - คุณภาพของภาพบนแผ่นวีซีดีให้ความคมชัดมากกว่าแถบวีดิทัศน์ - ไม่มีกรรไกรเหมือนแถบวีดิทัศน์ - เครื่องเล่นแผ่นวีซีดีสามารถเล่นแผ่นซีดีได้ด้วย - ทำความสะอาดได้ง่ายหากเกิดความสกปรกบนแผ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ใช้อาจไม่สะดวกในการบันทึกภาพยนตร์ลงแผ่นได้เองเหมือนการใช้แถบวีดิทัศน์

ตารางที่ 2.7 แสดงการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ของสื่อการเรียนการสอน (ต่อ)

สื่อการเรียนการสอน	ข้อดี	ข้อจำกัด
วิทยุ	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้กับผู้เรียนกลุ่มเล็ก กลุ่มใหญ่ หรือรายบุคคล - สามารถให้ความรู้แก่ผู้ที่ไม่สามารถอ่านเขียนได้เนื่องจากใช้ทักษะในการฟังเพียงอย่างเดียว - กระจายเสียงได้กว้างขวางและถ่ายทอดได้ในระยะไกล ๆ - ดึงดูดความสนใจได้ดีสามารถใช้ร่วมกับสื่ออื่น เช่น สิ่งพิมพ์เพื่อประกอบการเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องใช้ห้องที่ทำขึ้นเฉพาะเพื่อการกระจายเสียง - เป็นการสื่อสารทางเดียวทำให้ผู้บรรยายไม่สามารถทราบปฏิกิริยาสนองกลับของผู้ฟัง
เทปบันทึกเสียง	<ul style="list-style-type: none"> - เหมาะกับการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือกับกลุ่มย่อย - ใช้ได้ในหลากหลายสถานการณ์ เช่น ใช้ประกอบสไลด์ ใช้บันทึกเสียงที่ไม่สามารถฟังได้ทั่วถึง เช่น ฟังการเต้นของหัวใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - การบันทึกเสียงที่มีคุณภาพดีจำเป็นต้องใช้ห้องและอุปกรณ์ที่ดีมีคุณภาพสูง - ต้องมีความชำนาญในการตัดต่อเทป - ต้องระมัดระวังในการเก็บรักษา
แผ่นซีดี	<ul style="list-style-type: none"> - บันทึกเสียงประเภทต่าง ๆ ในระบบดิจิทัลที่ให้ความคมชัดสูง - ไม่มีการเปลืองเสียงที่บันทึกไว้ - มีความคงทนในการใช้งาน - เรียกค้นข้อมูลเสียงได้รวดเร็ว 	<ul style="list-style-type: none"> - แผ่น CD-R ที่ใช้ทั่วไปไม่สามารถบันทึกทับได้ต้องใช้แผ่น CD-RW
เครื่องวีซวลไลเซอร์	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้ในการเสนอวัสดุได้ทุกประเภททั้งวัสดุทึบแสง 3 มิติ กิ่งโปร่งแสงและโปร่งใส - ให้ภาพที่ชัดเจน สามารถขยายภาพและข้อความจากสิ่งพิมพ์ให้อ่านได้อย่างทั่วถึง - ใช้เป็นกล้องโทรทัศน์วงจรปิดเพื่อเสนอภาพเคลื่อนไหวของวัตถุและการสาธิตภายในห้องเรียนได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นอุปกรณ์ที่มีราคาสูง - การติดตั้งต้องต่อพ่วงกับเครื่องแอลซีดีหรือจอมอนิเตอร์จึงจะเสนอภาพได้ - ต้องใช้ความระมัดระวังในการติดตั้งและเก็บเครื่องอย่างดี
บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI)	<ul style="list-style-type: none"> - เสนอบทเรียนได้ทั้งลักษณะตัวอักษร ภาพ และเสียง - ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกับบทเรียนตามความสามารถของตนเอง - สามารถให้ผลป้อนกลับได้ทันที - มีรูปแบบบทเรียนให้เลือกใช้มากมาย เช่น การสอน ทบทวน เกม การจำลอง 	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการเขียนโปรแกรมบทเรียน - โปรแกรมซอฟต์แวร์บางประเภทมีราคาสูงพอควร

ตารางที่ 2.7 แสดงการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ของสื่อการเรียนการสอน (ต่อ)

สื่อการเรียนการสอน	ข้อดี	ข้อจำกัด
อินเทอร์เน็ต	<ul style="list-style-type: none"> - ค้นคว้าข้อมูลได้ทั่วโลก - ติดตามข่าวสารความรู้และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว - สนทนากับผู้ที่อยู่ห่างไกลได้ทั้งในลักษณะข้อความภาพ และเสียง - ร่วมกลุ่มอภิปรายกับผู้สนใจในเรื่องเดียวกันเพื่อขยายวิสัยทัศน์ - รับส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบข้อความ ภาพ และเสียงได้ - ใช้ในการเรียนการสอนได้มากมายหลายรูปแบบ เช่น การสอนบนเว็บ การศึกษาทางไกล 	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลที่ได้ อาจไม่ถูกต้องเนื่องจากไม่มีผู้ใดรับรอง - ผู้เรียนอาจเข้าไปค้นหาข้อมูลที่ไม่เหมาะสมต้องควบคุมดูแลให้ดี - ต้องมีการศึกษาการใช้งานเพื่อการสืบค้นข้อมูล - บางพื้นที่มีจำนวนคอมพิวเตอร์และการวางสายโทรศัพท์ยังไม่ทั่วถึงทำให้ไม่สามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้

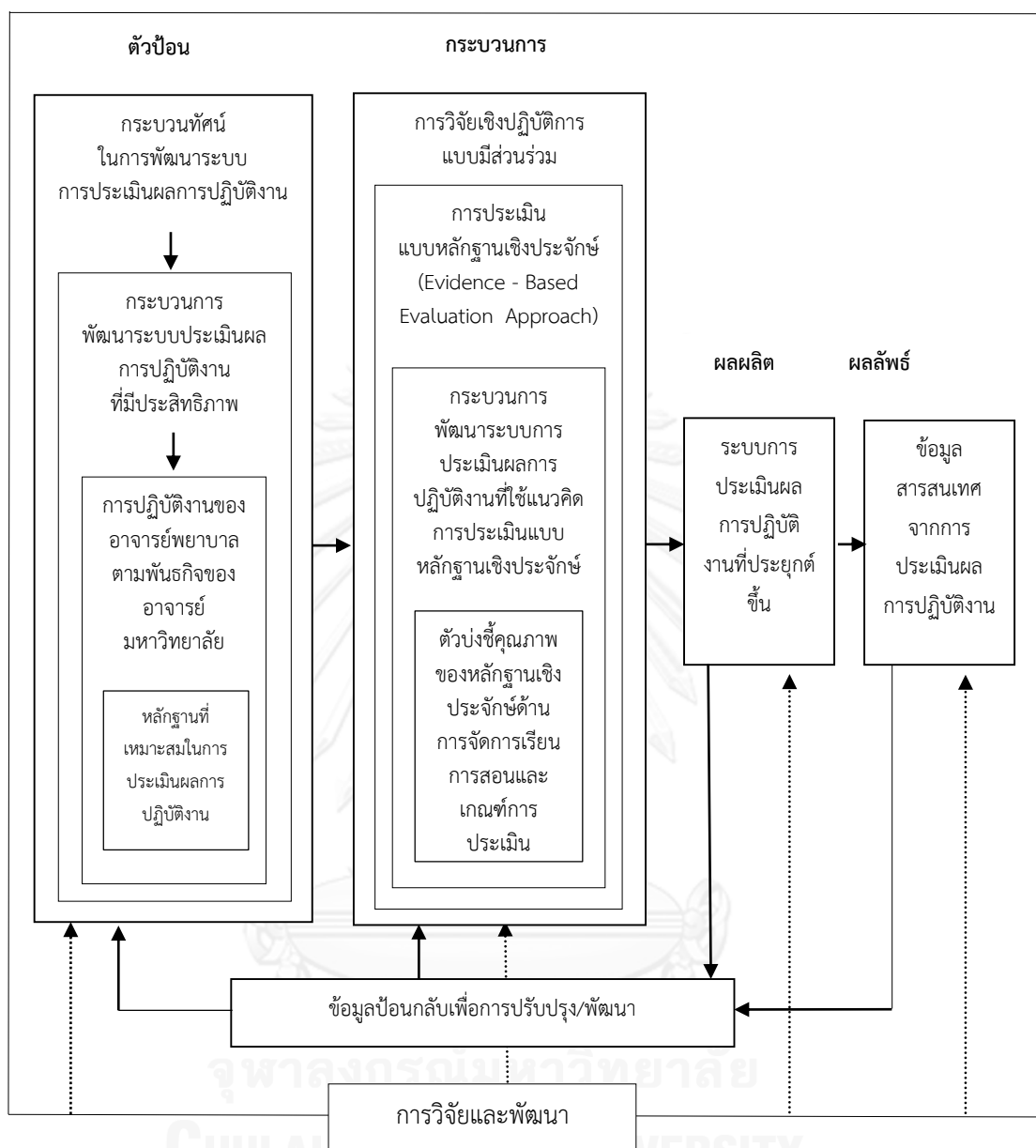
สรุป

สื่อการเรียนการสอน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ หรือเทคนิควิธี ที่เป็นตัวกลางช่วยนำและถ่ายทอดเนื้อหาสาระความรู้ต่าง ๆ จากผู้สอนหรือจากแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน เป็นสิ่งที่ช่วยให้เนื้อหาบทเรียนมีความกระชับ ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น ในทางเทคโนโลยีการศึกษาอาจจำแนกสื่อการเรียนการสอนได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ เครื่องมืออุปกรณ์ (Hardware) วัสดุ (Software) และเทคนิคหรือวิธีการ (Techniques or Methods)

สื่อการเรียนการสอนมีคุณประโยชน์ ทั้งต่อผู้สอนและต่อผู้เรียนทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสื่อการเรียนการสอนแต่ละประเภทที่นำมาใช้ในการเรียนการสอนนั้น มีจุดเด่น (ข้อดี) และจุดด้อย (ข้อจำกัด) ที่แตกต่างกันออกไปตามคุณลักษณะของสื่อ ดังนั้นในการเลือกใช้สื่อจึงควรคำนึงถึงจุดเด่น จุดด้อยเหล่านี้แล้วเลือกใช้สื่อให้เหมาะสม ส่วนการออกแบบและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนควรคำนึงถึงองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น วัตถุประสงค์ เนื้อหา คุณลักษณะของผู้เรียน คุณสมบัติของสื่อ เป็นต้น และควรมีการตรวจสอบคุณภาพของสื่อการเรียนการสอนปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอน

ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย 2 กระบวนการหลัก ได้แก่ วิจัยเอกสารเพื่อวิเคราะห์หลักฐานที่เหมาะสมสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และการวิจัยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อให้ได้หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบ โดยกำหนดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ภายใต้แนวคิดเชิงระบบ สอดคล้องสัมพันธ์และครอบคลุมองค์ประกอบของระบบทั้ง 4 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (inputs) กระบวนการ (process) ผลผลิต (products) และข้อมูลป้อนกลับ (feedback) พร้อมทั้งพัฒนาเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำไปทดลองใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ที่พัฒนาขึ้น แสดงกรอบแนวคิดดังภาพที่ 2.12



ภาพที่ 2.12 กรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล (2) วิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และพัฒนาเกณฑ์การประเมินสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล (3) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และ (4) ประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่พัฒนาขึ้น โดยมีแนวคิดสำคัญที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งแนวคิดดังกล่าว เป็นการพัฒนาและตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของหลักฐานที่มีการพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ และเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในยุคข้อมูลข่าวสารที่มีข้อมูลจำนวนมาก จึงต้องการเครื่องมือที่จะเป็นตัวกรองข้อมูล เพื่อใช้เป็นข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจ สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เชื่อถือได้และเป็นปัจจุบัน เพื่อค้นหาแนวทางที่ดีที่สุด (best practice) และได้ถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การปฏิบัติงานวิจัยสามารถดำเนินการได้สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่ารูปแบบการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยอาศัยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยมีผู้วิจัย ผู้บริหารวิทยาลัย อาจารย์พยาบาล ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการวิจัย เป็นผู้ร่วมดำเนินการวิจัย โดยกำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

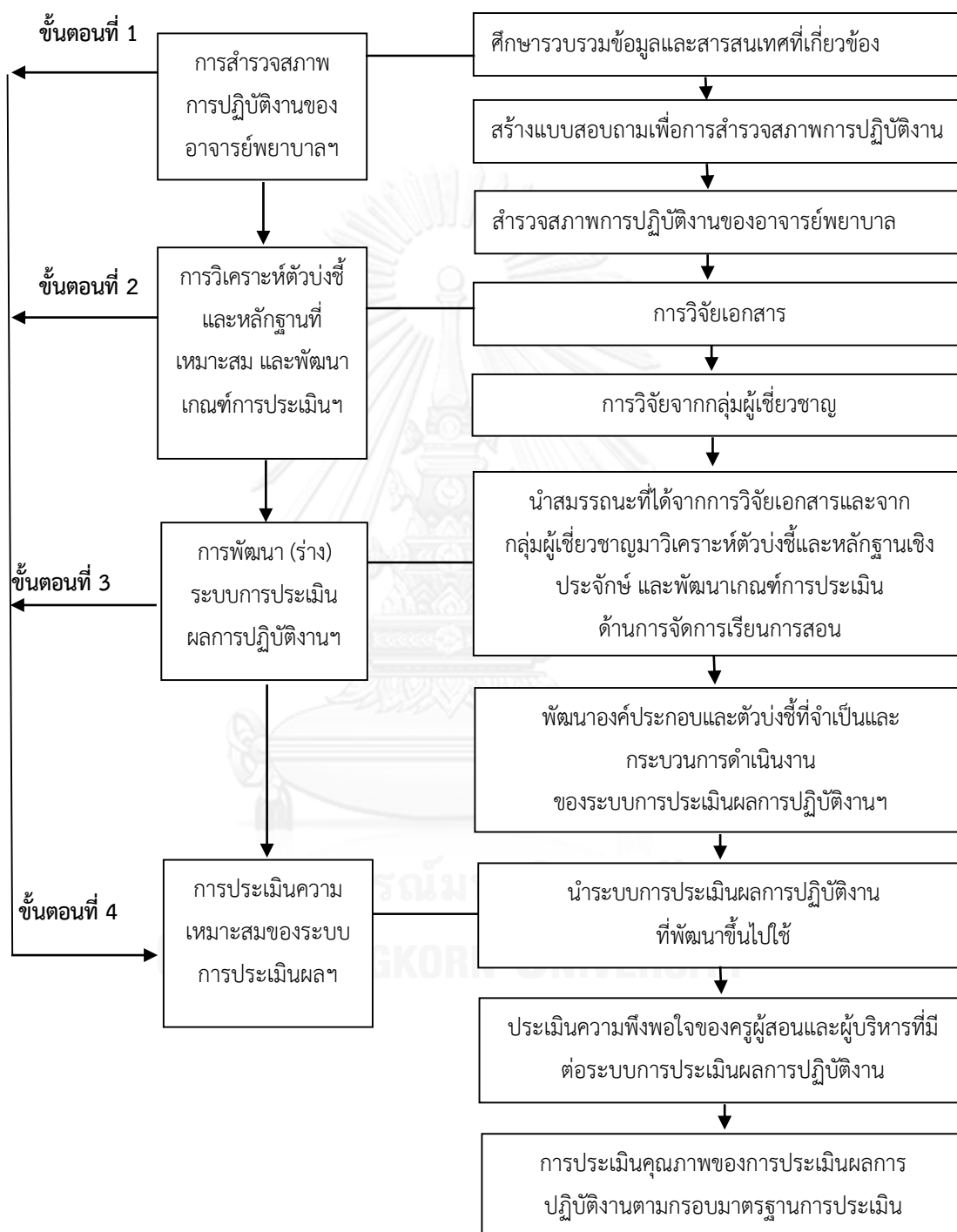
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และพัฒนาเกณฑ์การประเมินสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พัฒนาขึ้น โดยมีขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อประเมินความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลและผู้บริหารที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. การประเมินคุณภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานการประเมิน

กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ มีขั้นตอนการดำเนินงาน สรุปดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 กระบวนการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

เป็นการศึกษาวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ และศึกษาสภาพการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์งาน (job analysis) ประกอบด้วยขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยเอกสารเพื่อวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1.1 รวบรวมบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขตามแนวคิดของนักวิชาการหรือหน่วยงาน และผลการวิจัย ซึ่งปรากฏอยู่ในกฎหมาย และระเบียบหลายฉบับ ทั้งที่ออกโดยกระทรวงสาธารณสุข ทบวงมหาวิทยาลัย และสภาวิชาชีพ เอกสารทางวิชาการ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.2 วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยพิจารณาจากความสอดคล้อง และความแตกต่างของแต่ละบทบาทหน้าที่

1.3 สรุปผลการศึกษารวบรวมบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามกรอบพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมาย และระเบียบหลายฉบับ ทั้งที่ออกโดยกระทรวงสาธารณสุข ทบวงมหาวิทยาลัย สภาวิชาชีพ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. การสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์งาน (job analysis) มีรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ประชากร

ประชากรคือ อาจารย์พยาบาลจำนวน 1,691 คนในวิทยาลัยพยาบาล/วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 29 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน วรณิณี แกมเกตุ, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 313 คน ซึ่งในวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 420 คน ได้แก่ อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยพิจารณาจากการจัดแบ่งวิทยาลัยพยาบาล ออกเป็น 2 กลุ่ม ตามจำนวนอาจารย์พยาบาล ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่มีอาจารย์พยาบาล ตั้งแต่ 60 คนขึ้นไปมีจำนวน 14 แห่ง ขนาดกลางมีอาจารย์พยาบาล ตั้งแต่ 30-59 คนมีจำนวน 15 แห่ง จากนั้นทำการสุ่มวิทยาลัยพยาบาลในแต่ละกลุ่ม (cluster sampling) ตามสัดส่วนจำนวนวิทยาลัยพยาบาลในแต่ละขนาด กลุ่มละ 50% ได้วิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่ 7 แห่ง ขนาดกลาง 7 แห่ง รวม 14 แห่ง สำหรับการเลือกวิทยาลัย

พยาบาลในแต่ละกลุ่ม ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) และทำการสุ่มอาจารย์พยาบาลมาตอบแบบสอบถามแต่ละ 30 คน ซึ่งผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลปรากฏว่าได้ข้อมูลกลับคืนจำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 80.95 โดยกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่ มีอัตราการตอบกลับ จำนวน 176 คน (คิดเป็นร้อยละ 83.81) ส่วนกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยพยาบาลขนาดกลาง มีอัตราการตอบกลับ จำนวน 164 คน (คิดเป็นร้อยละ 78.10) ดังตารางแสดงผลการสุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ผลการสุ่มตัวอย่างของวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

ขนาดวิทยาลัยพยาบาล	วิทยาลัยพยาบาล/วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี	จำนวนวิทยาลัย (แห่ง)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (แห่ง)	จำนวนอาจารย์ผู้สอน (ราย)	จำนวนกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ผู้สอน(ราย)	อัตราการตอบกลับ (ร้อยละ)
ขนาดกลาง	วพบ.จักรีรัช <u>วพบ.ชัยนาท</u> วพบ.เชียงใหม่ <u>วพบ.ตรัง</u> วพบ.พระพุทธบาท <u>วพบ.พะเยา</u> วพบ.ยะลา <u>วพบ.อุดรดิตถ์</u> วพบ.สุพรรณบุรี <u>วพบ.สระบุรี</u> วพบ.สุรินทร์ <u>วพบ.สงขลา</u> วพ.พระจอมเกล้า <u>จังหวัดเพชรบุรี</u> วพบ.นครศรีธรรมราช วพบ.นพรัตนวิจิระ	15	7	666	210	176 (83.81)
ขนาดใหญ่	วพบ.กรุงเทพ <u>วพบ.ขอนแก่น</u> วพบ.จังหวัดนนทบุรี <u>วพบ.ชลบุรี</u> วพบ.นครราชสีมา <u>วพบ.นครลำปาง</u> <u>วพบ.พทอชินราช</u> <u>วพบ.ราชบุรี</u> <u>วพ.ศรีมหาสารคาม</u> วพบ.สุราษฎร์ธานี วพบ.อุดรธานี วพ.พระปกเกล้า <u>จันทบุรี</u> วพบ.สวรรค์ประชารักษ์ วพบ.สรรพสิทธิประสงค์	14	7	1,025	210	164 (78.10)
รวม		29	14	1,691	420	340

เครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานและเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานจากตำรา และเอกสารทางวิชาการ

2. สร้างแบบสอบถามเพื่อการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้ผลการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์งานและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน ประกอบกับผลการวิจัยเอกสารบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเนื้อหาของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 2 ตอน ประกอบด้วยตอนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ และตอนที่ 2 แบบสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล รวมทั้งสิ้น 60 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ คือ การปฏิบัติงานตรงตามสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด น้อย ปานกลางมาก และมากที่สุด โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อรายการ มีดังนี้ คือ การปฏิบัติงานตรงตามสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด ได้คะแนน 1 คะแนน ปฏิบัติน้อย ได้คะแนน 2 คะแนน ปฏิบัติปานกลาง ได้คะแนน 3 คะแนน ปฏิบัติมาก ได้คะแนน 4 คะแนน และปฏิบัติมากที่สุด ได้คะแนน 5 คะแนน

3. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อรายการการประเมินกับสิ่งที่มุ่งวัด (Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.50 ขึ้นไป แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. นำไปทดลองใช้กับกลุ่มอาจารย์พยาบาล ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง

5. วิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเพื่อสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

6. ปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อรายการการประเมินกับสิ่งที่มุ่งวัด (Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.50 ขึ้นไป แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบค่าความเที่ยง (reliability)

ผู้วิจัยนำข้อรายการในแต่ละพันธกิจที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และนำไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน ในวิทยาลัยพยาบาลเขตปริมณฑลเพื่อตรวจสอบความเข้าใจและความชัดเจนของภาษา และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น แล้ววิเคราะห์หาคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อรายการย่อยของแต่ละพันธกิจที่มุ่งวัด และผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานด้วยตนเองทางโทรศัพท์และเดินทางไปพบด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อคำถามประเภทปลายปิด หรือข้อคำถามปลายเปิดที่ให้ข้อมูลเป็นตัวเลข โดยการคำนวณค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อคำถามประเภทปลายเปิดที่ให้ข้อมูลเป็นข้อความด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

3. การแปลผลข้อมูล ผู้วิจัยแปลผลระดับการปฏิบัติงานจริงตามบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ดังนี้

การวิเคราะห์ค่าระดับการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 - 1.50	มีลักษณะการปฏิบัติตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด
1.51 - 2.50	มีลักษณะการปฏิบัติตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย
2.51 - 3.50	มีลักษณะการปฏิบัติตรงกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง
3.51 - 4.50	มีลักษณะการปฏิบัติตรงกับสภาพความเป็นจริงมาก
4.51 - 5.00	มีลักษณะการปฏิบัติตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และพัฒนาเกณฑ์การประเมินสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ในการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และพัฒนาเกณฑ์การประเมินสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. การวิจัยเอกสาร (document study) โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการศึกษาแนวคิดในการสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาหลักฐานต่าง ๆ ที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และวิเคราะห์หลักฐานที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง

สาธารณสุข โดยคัดเลือกงานวิจัยที่ทำในประเทศไทยและงานวิจัยที่ทำในต่างประเทศที่เป็นภาษาอังกฤษที่รายงานไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปี พ.ศ. 2555 หรือ ค.ศ. 2012

2. การวิจัยจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการ ศึกษา พยาบาล ด้านการศึกษาและวิจัย อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์ศึกษาการพยาบาลโดยใช้ หลักฐานเชิงประจักษ์ จำนวน 5 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้สำหรับวิเคราะห์หาหลักฐานที่เหมาะสมอย่างเป็นระบบครั้งนี้ คือ รายงาน การวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกณฑ์/ตัวบ่งชี้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง การศึกษาแนวคิดในการสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายงาน การวิจัยที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดดังต่อไปนี้

- 1) เป็นรายงานการวิจัยที่มีการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2) เป็นรายงานการวิจัยในประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา
- 3) เป็นรายงานการวิจัยที่เป็นการวิจัยเชิงทดลองที่มีการออกแบบโดยมีกลุ่มควบคุมและมีการสุ่มตัวอย่างเข้ารับการทดลอง (RCTs) การวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experimental research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (operation research) การวิจัยเชิงพัฒนา (development research) ที่ทำในประเทศไทยและงานวิจัยที่ทำในต่างประเทศที่เป็นภาษาอังกฤษที่รายงานไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปีพ.ศ. 2555 หรือ ค.ศ. 2012

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

- 1) แบบคัดกรองงานวิจัย สร้างขึ้นตามเกณฑ์ในการคัดเลือกได้แก่ เป็นรายงานการวิจัยมีการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการศึกษาในประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา และเป็นรายงานวิจัยที่ทำในประเทศไทยและงานวิจัยที่ทำในต่างประเทศที่เป็นภาษาอังกฤษที่รายงานไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปี พ.ศ. 2555 หรือ ค.ศ. 2012

2) แบบประเมินคุณค่างานวิจัย (critical appraisal form) เพื่อจัดระดับความน่าเชื่อถือของหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นตามลักษณะคุณภาพเชิงระเบียบวิธีวิจัย ได้แก่ การวิจัยเชิงทดลอง (RCTs) การวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experimental research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (operation research) การวิจัยเชิงพัฒนา (development research) นำมาจัดระดับหลักฐานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่เสนอโดยสถาบันโจแอนนาบริกส์ (The Joanna Briggs Institute for Evidence Based Nursing & Midwifery, 2008)

3) แบบบันทึกผลการสกัดข้อมูล (data extraction form) ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่พัฒนาโดยสถาบันโจแอนนาบริกส์ (The Joanna Briggs Institute for Evidence Based Nursing & Midwifery, 2008) ใช้ในการลงบันทึกข้อมูลจากงานวิจัยหรือบทความที่คัดเลือกมาเพื่อทบทวนหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบความเชื่อมั่นของการทบทวน ได้แก่ การคัดเลือกเอกสาร การประเมินคุณค่างานวิจัย การจัดระดับหลักฐานเชิงประจักษ์ การสกัดและบันทึกผลการวิจัย โดยผู้วิจัยทดสอบความตรงกันกับอาจารย์ที่ปรึกษา 1 คน ในการทดลองปฏิบัติกับเอกสารรายงานวิจัย 3 เรื่อง โดยทำอย่างอิสระจากกัน หลังจากนั้นนำผลการลงบันทึกมาเปรียบเทียบเพื่อหาความสอดคล้องตรงกันของการบันทึก (integrates agreement) ให้ได้ตรงกันทุกข้อ หากพบความแตกต่างจะพิจารณาหาข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงจนกว่าจะได้ความเห็นตรงกันก่อนลงมือทบทวน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การสืบค้นรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1) กำหนดคำสำคัญ (Key words) ในการสืบค้น ทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย

1.1.1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน, การประเมินการปฏิบัติงาน, เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน, ตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน, องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน, performance appraisal, performance evaluation, performance review, performance assessment

1.1.2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครู ครูผู้สอน อาจารย์ศึกษานิเทศก์ อาจารย์พยาบาล, teacher, education teacher, nursing instructors, government teacher, education personnel

ทั้งนี้การระบุคำสำคัญอาจปรับเปลี่ยนตามผลการสืบค้นในแต่ละครั้งและนำมาใช้ในการระบุคำสำคัญสำหรับการสืบค้นในครั้งต่อไป

1.2) กำหนดแหล่งสืบค้นข้อมูล ดังต่อไปนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทบทวนความรู้ อย่างเป็นระบบครั้งนี้เป็นรายงานการวิจัยที่ได้มาจากการสืบค้น ได้แก่ ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ Science direct Database, PubMed, Springer Link, The Cochrane library และห้องสมุดมหาวิทยาลัยสำหรับเก็บเอกสารหรือวารสารต่าง ๆ

1.3) การสืบค้นงานวิจัยโดยใช้คำสืบค้นตามที่กำหนดด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1.3.1) การสืบค้นด้วยมือ (hand searching) โดยการสำรวจจากวารสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากรายงานเอกสารอ้างอิงและบรรณานุกรมของงานวิจัยที่ค้นได้ และบทความย่อจากการประชุมสัมมนาที่มีการนำเสนอผลการวิจัย และการสืบค้นวิทยานิพนธ์ในห้องสมุดโดยดูจากชื่อเรื่องของงานวิจัย

1.3.2) การสืบค้นด้วยคอมพิวเตอร์ (computerized searching) โดยสืบค้นจากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และบริการสืบค้นออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต ใช้คำสำคัญในการสืบค้น (key words) ดังกล่าวข้างต้น

1.3.3) การสืบค้นรายงานวิจัยที่ไม่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ (searching for unpublished materials) โดยติดต่อกับนักวิจัยโดยตรงหรือติดต่อสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญและผู้สนใจในเรื่องที่ทำการทบทวน หรือติดตามจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อหางานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่ไม่ได้เผยแพร่

2) การคัดเลือกงานวิจัยตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้แบบคัดกรองงานวิจัย คัดเลือกงานวิจัยที่ตรงตามเกณฑ์การคัดเลือก โดยทำร่วมกันสองคนเป็นอย่างน้อย (ผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษา) หากมีความคิดเห็นไม่ตรงกันในการหาข้อสรุปจะทำการปรึกษาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน ถ้ายังไม่สามารถตกลงกันได้จะต้องให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ลงมติ

3) การประเมินคุณค่างานวิจัย โดยอ่านรายงานวิจัยรอบแรกอย่างละเอียดเพื่อประเมินคุณค่างานวิจัย ซึ่งจะพิจารณาตามแบบประเมินคุณค่าของงานวิจัย แล้วสรุปลงในแบบฟอร์มการประเมินคุณค่าของงานวิจัยตามประเภทหรือชนิดของงานวิจัย ซึ่งจะทำโดยผู้วิจัยและผู้เชี่ยวชาญแยกกันทบทวนอย่างเป็นอิสระจากกันและนำมาเปรียบเทียบความตรงกัน หากมีการบันทึกไม่ตรงกัน จะทำการปรึกษาและหาข้อตกลง ถ้ายังไม่สามารถตกลงกันได้จะต้องให้ผู้เชี่ยวชาญอีกท่านเป็นผู้ลงมติ

4) การรวบรวมและบันทึกข้อมูล โดยสกัดข้อมูลงานวิจัยที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา บันทึกลงในแบบบันทึกผลการสกัดข้อมูล โดยผู้วิจัยและผู้เชี่ยวชาญจะอ่านและบันทึกอย่างเป็นอิสระจากกันและนำมาเปรียบเทียบความตรงกัน หากมีการบันทึกไม่ตรงกัน จะทำการปรึกษาและหาข้อตกลง ถ้ายังไม่สามารถตกลงกันได้จะต้องให้ผู้เชี่ยวชาญอีกท่านเป็นผู้ลงมติ

5) นำหลักฐานที่ได้จากการวิจัยเอกสารและผู้เชี่ยวชาญ ไปเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาหลักฐานที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขประกอบด้วย

- 1) ลักษณะทั่วไปของรายงานวิจัย วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา
- 2) วิเคราะห์และสังเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)
- 3) จัดทำเป็นตารางสรุปหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

การวิจัยในขั้นตอนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. นำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 รวบรวมหลักฐานที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจทั้ง 4 ด้าน
2. วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา จากข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากการศึกษา โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ แล้วนำผลจากการวิเคราะห์มาสังเคราะห์เป็นตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยการศึกษา

ครั้งนี้จะทำการศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้เน้นเฉพาะหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

3. จำแนกหลักฐานเชิงประจักษ์และตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

4. ร่างกรอบหลักฐานเชิงประจักษ์และตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินกับหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับนโยบาย อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล โดยคัดเลือกรายการองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินกับหลักฐานเชิงประจักษ์ที่มีค่า IOC (item objective congruence) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ซึ่งในการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินมีความสอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์

ให้คะแนน 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินมีความสอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์

ให้คะแนน -1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินไม่มีความสอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์

6. ปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้รับจากข้อ 5

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในชั้นตอนนี้ ประกอบด้วย

- 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผลของกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 2 ท่าน
- 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผลของสถาบันระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 ท่าน
- 3) ผู้บริหารระดับนโยบายวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 1 ท่าน
- 4) อาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่สอนในวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 1 ท่าน โดยผู้วิจัยคัดเลือก

แบบเจาะจง (purposive sampling)

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้การประเมินกับหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล และอาจารย์พยาบาล เพื่อติดต่อขอเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินผลปฏิบัติงาน

2. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้วิจัยจัดส่งเครื่องมือวิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้การประเมินกับหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

การวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นการกำหนดโครงสร้างและรายละเอียดของระบบ โดยแสดงให้เห็นความสอดคล้องสัมพันธ์กันขององค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ในระบบใหญ่ และนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาใช้เพื่อร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) วิเคราะห์ระบบ (system analysis) ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบให้เข้าใจ โดยยึดหลักความสอดคล้องและหลักเกณฑ์เชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อสรุปสำหรับการกำหนดองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1.1) ศึกษาวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เป็นการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจากเอกสารวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อรวบรวมองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ภายในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีอะไรบ้าง และทำการจำแนกองค์ประกอบย่อยของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดระบบทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านข้อมูลป้อนกลับ

1.1.2) ศึกษาวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนการประเมิน ผลการประเมิน และการรายงานผลการประเมิน โดยใช้การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม กับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล จำนวน 10 คน

2) สังเคราะห์ระบบ (system synthesis) ผู้วิจัยนำข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมารวมเข้าด้วยกันของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป รวมทั้งข้อมูล

เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบัน มาสังเคราะห์เป็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นการนำองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ระบบมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบใหม่ภายใต้กรอบแนวคิดของระบบ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ

3) ออกแบบระบบ (system synthesis) ผู้วิจัยกำหนดโครงสร้างและรายละเอียดของระบบที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันขององค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ในระบบ พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการใช้ระบบ เครื่องมือและแบบรายงานผลที่ใช้ในระบบ โดยมีจุดเน้นที่สำคัญคือ เป็นระบบการประเมินผลที่ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์อ้างอิงในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

4) ตรวจสอบและปรับปรุงระบบการประเมินผล (system verification and improvement) ผู้วิจัยนำร่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบที่พัฒนาขึ้น ไปหาคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการบริหารการศึกษา และด้านการพยาบาล จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริงของระบบ และปรับปรุงและพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบหลังทำการตรวจสอบระบบ เพื่อให้ระบบมีความสมบูรณ์ถูกต้องมากที่สุด ซึ่งประกอบไปด้วยวิธีการตรวจสอบ 2 วิธีดังนี้

4.1) การตรวจสอบระบบในภาพรวม เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและความสัมพันธ์เชื่อมโยงเป็นเหตุเป็นผลในแต่ละองค์ประกอบ

4.2) การตรวจสอบรายละเอียดขององค์ประกอบ เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ก่อนที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติจริง

5) การนำระบบไปใช้ (system implementation) การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและเครื่องมือในการวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดลองใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลทั้งหมดในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่กำหนดไว้ จำนวน 2 แห่ง โดยทดลองใช้เฉพาะด้านการสอน มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

5.1) การเตรียมการ เป็นขั้นตอนเตรียมการดำเนินการมีดังนี้

1) ประสานกับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้วิทยาลัยพยาบาลเป็นสถานที่ทดลองระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการนัดหมายทางโทรศัพท์และผู้วิจัยได้เข้าพบชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน

2) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการใช้วิทยาลัยพยาบาลทดลองระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้น จากบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3) กำหนดกิจกรรมและระยะเวลาที่ใช้ในการลงพื้นที่ในแต่ละวิทยาลัยพยาบาล

4) จัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามจำนวนอาจารย์พยาบาลที่เข้าร่วมทดลอง

5.2) การนำระบบไปทดลองใช้ มีการดำเนินการดังนี้

1) พบผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน รายละเอียดของการประเมินผล รวมทั้งกิจกรรมและระยะเวลาในการ

ดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลตามระบบที่ได้กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยได้จัดเอกสารที่เกี่ยวข้องให้กับวิทยาลัยพยาบาล

2) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้เกี่ยวข้องในการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละวิทยาลัยพยาบาล เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ก่อนใช้ระบบฯ โดยมีกิจกรรมหลัก 2 กิจกรรม ดังนี้

2.1) การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2) การพิจารณาและทำความเข้าใจ จัดหาร่วมกันเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ และเกณฑ์คุณภาพสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ บทบาทของผู้วิจัยในขั้นตอนนี้เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จัดหาเอกสารประกอบการประชุม การจัดทำเอกสาร และให้คำปรึกษา

2.3) วิทยาลัยพยาบาลดำเนินการตามขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้กำหนดไว้ในคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้น ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ขั้นตอนการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
ขั้นเตรียมการ	1. ประสานผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลขอความอนุเคราะห์ที่ใช้สถานที่ทดลองระบบ	พ.ค.2556
	2. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	พ.ค.2556
	3. กำหนดกิจกรรมและระยะเวลาในการลงพื้นที่	พ.ค.2556
	4. จัดเตรียมเอกสารสำหรับใช้ในการทดลองระบบ	ก.ค.2556
	5. จัดเตรียมเอกสารสำหรับใช้ในการประชุมชี้แจง	ก.ค.2556
ขั้นดำเนินการ	1. พบผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดเกี่ยวกับการทดลองระบบการประเมินผล	ส.ค.2556
	2. ชี้แจงทำความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลแต่ละวิทยาลัยพยาบาล	ส.ค.2556
	3. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล	ก.ย.2556
	4. คณะกรรมการฯ ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล	ต.ค.2556
	5. รายงานผลการประเมินผล	ต.ค.2556
	6. นำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนา	ต.ค.2556
ขั้นประเมินผลระบบ	1. ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่ทดลองใช้ในวิทยาลัยพยาบาล	มี.ค.2557
	2. ประเมินคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ทดลองใช้ในวิทยาลัยพยาบาล	มี.ค.2557

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่หนึ่ง เป็นกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลสำหรับการสนทนากลุ่ม (focus group) จำนวน 10 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิของกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 2 คน ผู้บริหารระดับนโยบาย และผู้บริหารระดับวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 2 คน อาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่สอนในวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 6 คน

กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของระบบ ที่ผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 10 คน ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 4 คน ด้านบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 4 คน และด้านการพยาบาล จำนวน 2 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ตามเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสอนด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา หรือนักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานเทียบเท่ากรมซึ่งรับผิดชอบงานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยมีผลงานทางวิชาการ หรืองานวิจัยด้านการพัฒนาระบบการประเมิน

2) เป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล และมีประสบการณ์ในการบริหาร มีผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาของหน่วยงานเทียบเท่ากรมซึ่งมีประสบการณ์ในการเป็นคณะทำงาน และมีผลงานทางวิชาการ หรือมีผลการ วิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

3) ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษามาเป็นเวลานาน และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

กลุ่มที่สาม เป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ทดลองระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จำนวนทั้งสิ้น 50 คน ในวิทยาลัยพยาบาล 2 แห่ง

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ส่วน คือ

1) เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มีจำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย

1.1) แบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบันของอาจารย์พยาบาลจากผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.2) แบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติ ก่อนนำไปใช้จริง โดยเครื่องมือมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

2) เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย

2.1) คู่มือการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัย ดำเนินการพัฒนาคู่มือการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีการอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการประเมิน ระยะเวลาในการประเมิน ขั้นตอนในการประเมิน การรายงานผลการประเมิน (ภาคผนวก ข)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

แนวทางการสร้างเครื่องมือวิจัย มีดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาแบบประเมินระบบ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบรายงานผลการประเมิน และคู่มือการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2) ลงมือยกร่างประเด็นคำถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่ได้ศึกษามา
- 3) ตรวจสอบความเหมาะสมและความชัดเจนของประเด็นคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญ
- 4) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ทั้งเครื่องมือที่ใช้พัฒนาระบบระบบ และเครื่องมือที่ใช้ในระบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อรายการย่อยในแต่ละประเด็นการประเมิน (item objective congruence) ว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อรายการย่อยในแต่ละประเด็นประเมิน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานเป็นการภายในกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองทางโทรศัพท์และเดินทางไปพบด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

รายละเอียดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล มีการดำเนินงานในทุกขั้นตอนของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ยกเว้นในขั้นตอนของการนำระบบไปใช้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การวิเคราะห์ระบบ (system analysis) ศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป และการศึกษาถึงสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล แยกออกเป็น 2 ส่วน คือ

1.1) การวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารทางราชการ เอกสารวิชาการ รวมทั้งเอกสารงานวิจัยจากเว็บไซต์ต่าง ๆ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

1.2) การวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน เก็บรวบรวมข้อมูลตยการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

2) การสังเคราะห์ระบบ (system synthesis) เป็นการรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเข้าด้วยกันอย่างมีเหตุผล และ/หรือกำหนดเป็นองค์ประกอบใหม่ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำผลการวิเคราะห์ระบบในขั้นตอนแรกมาทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภายใต้กรอบแนวคิดของระบบที่ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content synthesis)

3) การออกแบบระบบ (system synthesis) เป็นขั้นตอนการกำหนดโครงสร้างของระบบหรือสร้างรูปแบบจำลองของระบบ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยนำผลการวิเคราะห์ระบบในขั้นตอนที่สองการวิเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยภายใต้กรอบแนวคิดของระบบที่ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content synthesis)

4) การตรวจสอบระบบและปรับปรุง (system verification and improvement) เป็นขั้นตอนการพิจารณาว่าระบบที่สร้างขึ้นมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของระบบ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล แยกออกเป็น 2 ส่วน คือ

4.1) การตรวจสอบรายละเอียดขององค์ประกอบ เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบตรวจสอบระบบการประเมินที่ออกแบบไว้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content synthesis)

4.2) การตรวจสอบระบบในภาพรวม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสร้างแบบตรวจสอบความสอดคล้องและเหมาะสมของเนื้อหาของระบบสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบตรวจสอบระบบการประเมิน จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	ระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	ระดับมาก
2.51 - 3.50	ระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	ระดับน้อย
1.00 - 1.50	ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พัฒนาขึ้น

การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ที่ใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งวิธีการดำเนินการ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

4.1. การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อประเมินความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลและผู้บริหารที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.2. การประเมินคุณภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานการประเมิน

รายละเอียดในการดำเนินการ มีดังต่อไปนี้

1) ทำการวิจัยเชิงสำรวจ ประเมินความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลและผู้บริหารที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยชี้แจงทำความเข้าใจให้กลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาทราบ จากนั้นขอความร่วมมือให้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า (rating scales) มี 5 ระดับ รวมทั้งให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างนำระบบไปใช้ประเมินจริง พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบไว้ในส่วนที่เป็นแบบคำถามปลายเปิด

2) ประเมินคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่ใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์จากผู้บริหารและคณะกรรมการประเมิน ภายใต้กรอบมาตรฐานของงานประเมิน 4 มาตรฐานที่ Stufflebeam (2005) กำหนดขึ้น ประกอบด้วย มาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (utility standards) ด้านความเป็นไปได้ (feasibility standards) ด้านความเหมาะสม (propriety standards) และด้านความถูกต้อง (accuracy standards)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่หนึ่ง เป็นผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลที่ทดลองระบบการประเมินผลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อทำการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบย่อยของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ทดลองใช้ในวิทยาลัยพยาบาล จำนวนทั้งสิ้น 56 คน จำแนกเป็นอาจารย์พยาบาล 50 คน และผู้บริหาร 6 คน

กลุ่มที่สอง เป็นผู้บริหารและทีมประเมินที่อยู่ในวิทยาลัยพยาบาลที่ทดลองระบบการประเมินผลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อทำการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสมและด้านความถูกต้อง จำนวนทั้งสิ้น 23 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 5 คน และทีมประเมินวิทยาลัยพยาบาล 18 คน

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชิ้น ได้แก่

1) แบบประเมินความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อประเมินความพึงพอใจ ซึ่งองค์ประกอบย่อยประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมิน รูปแบบการประเมิน ผู้ประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ขั้นตอนในการประเมิน ระยะเวลาในการประเมิน ผลการประเมิน การรายงานผลการประเมิน โดยเครื่องมือมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (reliability) เท่ากับ 0.96

2) แบบประเมินคุณภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์จากผู้บริหารและทีมประเมิน ภายใต้แนวคิดทฤษฎีการประเมินผลของ Stufflebeam (2005) ที่เกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง โดยเครื่องมือฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินที่ ชนาธิป ห้วยแป (2551) พัฒนาขึ้นมาประยุกต์ใช้ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (reliability) เท่ากับ 0.98

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

แนวทางการสร้างเครื่องมือวิจัย มีดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรของเครื่องมือแต่ละชนิด กำหนดนิยามและกรอบการวัดตัวแปร

2) ลงมือสร้างข้อคำถาม/แนวทางของเครื่องมือแต่ละฉบับ

3) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม (content validity) ความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4) ทดลองเครื่องมือและตรวจสอบค่าความเที่ยงก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของข้อรายการย่อยในแต่ละประเด็นการประเมิน ด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อรายการย่อยในแต่ละประเด็นประเมิน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินความเหมาะสมของระบบประเมินผล การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่พัฒนาขึ้น ซึ่งได้แก่ แบบประเมินความพึงพอใจจากผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์พยาบาลที่ได้ทดลองระบบด้วย แบบสอบถาม และแบบประเมินคุณภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและทีม ประเมิน ในขณะเดียวกัน ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับ ข้อคิดเห็น ปัญหาที่พบจากการทดลองใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ นำเสนอด้วยการบรรยาย โดยมีเกณฑ์การประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1) เกณฑ์ในการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ช่วงคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	ผลการประเมิน
4.51 - 5.00	ระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	ระดับมาก
2.51 - 3.50	ระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	ระดับน้อย
1.00 - 1.50	ระดับน้อยที่สุด

2) เกณฑ์ในการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาล โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ช่วงคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	ความหมาย
4.51 - 5.00	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มีความถูกต้องและครอบคลุม ความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ การนำไปใช้และความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มีความถูกต้องและครอบคลุม ความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ การนำไปใช้และความเหมาะสม ในระดับมาก
2.51 - 3.50	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มีความถูกต้องและครอบคลุม ความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ การนำไปใช้และความเหมาะสม ในระดับปานกลาง

- 1.51 - 2.50 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มีความถูกต้องและครอบคลุม ความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ การนำไปใช้และความเหมาะสม ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มีความถูกต้องและครอบคลุม ความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ การนำไปใช้และความเหมาะสม ในระดับน้อยที่สุด



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ตรวจสอบสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2) วิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และพัฒนาเกณฑ์การประเมินสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 3) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ 4) ประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่พัฒนาขึ้น สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการตรวจสอบสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และเกณฑ์การประเมินสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 1 ผลการตรวจสอบสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การตรวจสอบสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญ ผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การศึกษาวิจัยเอกสารเพื่อวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และการตรวจสอบสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์งาน (job analysis) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาวินิจฉัยเอกสารเพื่อวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การบริหารและจัดการศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบัน อยู่ภายใต้การดูแลกำกับของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ ด้านนโยบาย การบริหารวิชาการ และสนับสนุนการดำเนินการกิจด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของวิทยาลัยในสังกัด ให้ดำเนินไปด้วยความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ อำนาจหน้าที่ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้แก่ 1) ผลิตกำลังคนด้านสาธารณสุข 2) พัฒนา

สมรรถนะกำลังคนด้านสาธารณสุข 3) วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับกำลังคนด้านสาธารณสุขและสาธารณสุขอื่น ๆ 4) จัดบริการสาธารณสุขสาธิตที่เหมาะสม 5) บริการวิชาการด้านการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคม และ 6) ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การพัฒนาสังคม และประชาธิปไตย

จากการรวบรวมบทบาทหน้าที่ของอาจารย์โดยทั่วไปและบทบาทอาจารย์พยาบาลตามแนวคิดของนักวิชาการหรือหน่วยงาน และผลการวิจัย ซึ่งปรากฏอยู่ในกฎหมาย และระเบียบหลายฉบับ ทั้งที่ออกโดยกระทรวงสาธารณสุข ทบวงมหาวิทยาลัย และสภาวิชาชีพ เอกสารทางวิชาการ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นสถาบันในระดับอุดมศึกษา มีบทบาทหน้าที่ทั้งตามกรอบระดับตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งกำหนดโดย สำนักงาน ก.พ. และตามกรอบพันธกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัย สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลตามกรอบระดับตำแหน่งทางวิชาการ

ระดับตำแหน่ง	บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัย ระดับปฏิบัติการ หรือพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ (ด้านการสอน)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอน อบรม ให้ความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาหรือฝึกอบรม 2. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ทางวิชาการเบื้องต้นที่ไม่ซับซ้อน เพื่อพัฒนาปรับปรุงการสอน อบรม ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ 3. ให้บริการข้อมูลทางวิชาการ แก่นักศึกษา ผู้เข้าอบรม ประชาชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 4. ประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ไขปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงาน
วิทยาลัย ระดับชำนาญการ หรือพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการสอน)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติงานในฐานะผู้ชำนาญการเกี่ยวกับการสอน อบรม ให้ความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาหรือฝึกอบรม 2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำเอกสารทางวิชาการที่ยากและซับซ้อน ต้องอาศัยความรู้ทางวิชาการระดับสูง เพื่อพัฒนาการสอน อบรม กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์การดำเนินงานของหน่วยงาน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ 3. วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด 4. ให้บริการข้อมูลทางวิชาการที่ยากและซับซ้อน ต้องใช้ความรู้ทางวิชาการระดับสูง แก่นักศึกษา ผู้เข้าอบรม ประชาชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 5. สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการของหน่วยงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้รับบริการมีความรู้ความเข้าใจ

ตารางที่ 4.1 บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลตามกรอบระดับตำแหน่งทางวิชาการ (ต่อ)

ระดับตำแหน่ง	บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัย ระดับชำนาญการ พิเศษ หรือพยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน)	<ol style="list-style-type: none"> สอน อบรม ให้คำปรึกษา ติดตามและประเมินผลการสอน อบรมโดยใช้กระบวนการบูรณาการองค์ความรู้ทางวิชาการหรือประสบการณ์สูง เพื่อพัฒนาการเรียน การสอน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำเอกสารวิชาการที่ยากเป็นพิเศษ และมีความซับซ้อน ต้องอาศัยความรู้ทางวิชาการหรือประสบการณ์สูง และมีการค้นคว้าอ้างอิงหรือใช้ข้อมูลจากภายนอก เพื่อพัฒนาการสอน อบรม กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์การดำเนินงานของหน่วยงาน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนงาน โครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง มอบหมายงาน แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผลเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด ให้ปรึกษา อำนาจการในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ประสานสัมพันธ์กับสมาชิกในทีมงานโดยมีบทบาทในการชี้แนะ จูงใจทีมงานหรือหน่วยงานอื่นในระดับกองหรือสำนักเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

ที่มา: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2555

จากตารางที่ 4.1 อาจารย์พยาบาลมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามกรอบระดับตำแหน่งทางวิชาการ คือ มีบทบาทเกี่ยวกับการสอนนักศึกษาพยาบาล ฝึกอบรมบุคลากรทางการพยาบาลและการสาธารณสุข ศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน นิเทศงานวิชาการ เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ ประสานงาน วางแผนงาน มอบหมายงาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากรในระดับรองลงมา ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงาน

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวของอาจารย์พยาบาล เมื่อนำมาจัดกลุ่มงานตามภารกิจจะมีความเหมือนกันกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ โดยครอบคลุมทั้ง 4 พันธกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัย คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการแก่สังคม และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่จะมีความแตกต่างกันคือ ลักษณะของวิชาชีพที่ต้องฝึกการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง ดังนั้น อาจารย์พยาบาลจะมีการปฏิบัติงานใน 2 บทบาทหลัก คือ การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของการเป็นอาจารย์โดยทั่วไป และบทบาทหน้าที่การเป็นพยาบาล อาจารย์พยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งในวิชาชีพครู และวิชาชีพการพยาบาล

เมื่อนำบทบาทหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นมาทำการวิเคราะห์ พบว่า บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลสามารถแยกให้ครอบคลุมตามพันธกิจทั้ง 4 ด้าน ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจหลักของอาจารย์พยาบาล ได้แก่ ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ (การจัดการ

เรียนการสอน) ด้านการศึกษาวิจัยและผลงานวิชาการ ด้านการบริการวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคมและสาธารณสุขสาธิต และด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้ อาจารย์พยาบาลยังต้องมีบทบาทตามพันธกิจหลักของสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ด้านบริหารจัดการที่ติดตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยแยกบทบาทหน้าที่ตามพันธกิจหลักของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

พันธกิจ	รายการบทบาทหน้าที่
ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ (การจัดการเรียนการสอน)	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาการผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม 2. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่ส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพทางการพยาบาล โดยศึกษาหลักสูตร ลักษณะวิชา วัตถุประสงค์ วิธีการจัดการเรียนการสอน และหัวข้อการสอน 3. เสริมสร้างและพัฒนาระบบกลไกการให้คำปรึกษา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา 4. ออกแบบการสอนรายวิชา สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา 5. กระตุ้นและติดตามนักศึกษาให้ประเมินผลการเรียนการสอนของผู้สอนรายบุคคล และรายวิชา 6. พัฒนานักศึกษาให้สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ 7. แนะนำหลักสูตร พิจารณา ประมวลรายวิชา คู่มือการใช้หลักสูตร คู่มือการจัดการเรียนการสอน 8. พัฒนาการเรียนการสอนโดยการทำวิจัยหรือวิจัยในชั้นเรียน
ด้านวิจัยและผลงานวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนงาน โครงการวิจัย และผลงานวิชาการของตนเอง 2. มีการจัดการความรู้ในทีมผู้สอน 3. สนับสนุนเผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสาร และการนำเสนอผลงานในการประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ 4. เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย
ด้านการบริการวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคมและสาธารณสุขสาธิต	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนงาน/โครงการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม/ชุมชน 2. แนะนำ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานวิชาการนำเสนอคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ 3. ให้บริการทางวิชาการด้านสุขภาพแก่สังคม 4. เป็นกรรมการ/วิชาชีพ/กรรมการวิทยานิพนธ์ 5. เป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ 6. มีการประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนางานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม 7. บูรณาการให้บริการวิชาการกับการเรียนการสอนและงานวิจัย 8. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการให้บริการวิชาการ

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

พันธกิจ	รายการบทบาทหน้าที่
ด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนงาน/โครงการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 2. จัดทำแผนงานพัฒนาการบูรณาการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมนักศึกษา 3. เป็นหัวหน้าโครงการ/ผู้ร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 4. เป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษาในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม 6. ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 7. มีการประเมินผลการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
ด้านบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2. พัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน 3. ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 5. เสริมสร้างภาพลักษณ์และประชาสัมพันธ์องค์กรที่ตอบสนองต่อการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต 6. ปรับปรุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่ดี 7. กำกับติดตามการบริหารงบประมาณ 8. เร่งรัดพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

2. ผลการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล มาเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือเพื่อสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล เพื่อนำผลการสำรวจมาเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นการสร้างเครื่องมือจึงต้องครอบคลุมบทบาทหน้าที่ตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาล ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ พันธกิจด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ (การจัดการเรียนการสอน) ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ ด้านการบริการวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคมและสาธารณสุขสาธิต และด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยได้รายการปฏิบัติงาน จำนวน 80 รายการ รายละเอียดในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 รายการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง
สาธารณสุข

ข้อ	รายการปฏิบัติงาน
	ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ (การจัดการเรียนการสอน)
1	การวิเคราะห์หลักสูตร
2	การจัดทำกำหนดการสอน/แผนการสอน
3	การจัดทำเอกสารประกอบการสอน
4	การจัดทำเครื่องมือสำหรับการวัดและประเมิน
5	การแนะนำให้นักศึกษาเห็นคุณค่าและประโยชน์ของสาระหรือเนื้อหาที่เรียน
6	การชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้
7	การนำเข้าสูบทเรียน
8	การใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อจูงใจนักศึกษา
9	การใช้สื่ออุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน
10	การจัดกิจกรรมเสริมทักษะการเรียนรู้
11	การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอน
12	การใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นนอกห้องเรียน
13	การใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการเสริมแรงแก่นักศึกษา
14	การใช้ภาษาสื่อความหมายได้ถูกต้องเหมาะสมชัดเจน
15	ความแม่นยำในเนื้อหาวิชา
16	การสอดแทรกความรู้รอบตัวในวิชาที่สอน
17	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
18	การใช้คำถามที่กระตุ้นให้นักศึกษาใช้ความคิดวิเคราะห์
19	การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมลงในเนื้อหาสาระที่สอน
20	สอนให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์วิจารณ์
21	การสรุปองค์ความรู้ของเนื้อหาสาระที่สอน
22	การตรวจผลงานนักศึกษาตามสภาพจริง
23	บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นกันเอง
24	มีบรรยากาศของการอภิปรายเชิงวิชาการ
25	การแจ้งผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ
26	การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข
27	การนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน
28	วิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนเองเพื่อหาข้อบกพร่อง
29	การศึกษาค้นคว้าเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ
30	สามารถเชื่อมโยงให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ของวิชาที่เรียนกับวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง
31	แนะนำให้นักศึกษารู้จักแหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้าด้วยตนเอง
32	การนำผลการวิจัยทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน
33	วางแผนการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา
34	ประสานกับแหล่งฝึกเพื่อประชุมชี้แจงการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษา

ตารางที่ 4.3 รายการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง
สาธารณสุข

ข้อ	รายการปฏิบัติงาน
35	ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน
36	ให้คำปรึกษากับผู้เรียนที่มีปัญหาในการฝึกปฏิบัติงาน
37	กระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด
38	กำหนดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติให้กับนักศึกษาล่วงหน้า
39	มอบหมายงานให้นักศึกษารับผิดชอบ
40	ตรวจงานและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน
41	ปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน
42	ประชุมปรึกษากับฝ่ายการพยาบาล/แหล่งฝึกเพื่อกำหนดกิจกรรมในการจัด ประสบการณ์ให้กับนักศึกษาล่วงหน้า
43	จัดประสบการณ์ให้ตรงตามหลักสูตรกำหนด
44	จัดให้มีการปรึกษาก่อนและหลัง (pre-post conference) การปฏิบัติงานของนักศึกษา
45	กำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลตลอดระยะเวลาการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษา
46	สอนงาน (coaching) ให้นักศึกษาปฏิบัติให้สอดคล้องกับการวางแผนการปฏิบัติงาน ของนักศึกษา
47	ใช้เทคนิคการสอนวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจอยากปฏิบัติการพยาบาล
48	ประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (nursing conference) กับนักศึกษา
49	มีการอภิปรายปัญหาเฉพาะกรณี (case conference) กับนักศึกษาเป็นประจำ
50	ติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกคนอย่างใกล้ชิด
51	ติดตามการปฏิบัติงานของผู้เรียนเกี่ยวกับการให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพของ ผู้รับบริการ
52	กำหนดวิธีการประเมินผลการฝึกประสบการณ์ไว้ล่วงหน้าชัดเจน
53	ประเมินผลกระบวนการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาเมื่อจบการฝึกในรายวิชาทันที
54	ประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนในวิชาที่สอน
55	สอนเสริมด้านการปฏิบัติการพยาบาลให้นักศึกษาที่มีปัญหา
	ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ
56	จัดทำแผนงาน โครงการวิจัย และผลงานวิชาการของตนเอง
57	พัฒนาการเรียนการสอนโดยการทำวิจัยหรือวิจัยในชั้นเรียน
58	มีการจัดการความรู้ในทีมผู้สอน
59	เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารระดับชาติ และระดับนานาชาติ
60	การนำเสนอผลงานในการประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ
61	เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย
62	มีแผนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยอื่น
63	นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยอื่น
64	เขียนเอกสารทางวิชาการ เช่น บทความ คู่มือการเรียนการสอน ตำรา หนังสือ

ตารางที่ 4.3 รายการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้อ	รายการปฏิบัติงาน
	ด้านการบริการวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคมและสาธารณสุขสาริต
65	จัดทำแผนงาน/โครงการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม/ชุมชน
66	ให้บริการทางวิชาการด้านสุขภาพแก่สังคม
67	เป็นกรรมการ/วิชาชีพ/กรรมการวิทยานิพนธ์
68	เป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ
69	มีการประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนางานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
70	บูรณาการการให้บริการวิชาการกับการเรียนการสอนและงานวิจัย
71	สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการให้บริการวิชาการ
72	แนะนำ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานวิชาการนำเสนอคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ
73	มีการนำผลการประเมินมาพัฒนางานการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
	ด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
74	จัดทำแผนงาน/โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
75	เป็นหัวหน้าโครงการ/ผู้ร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
76	เป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษาในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
77	เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม
78	ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
79	มีการประเมินผลการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
80	นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาแผนงาน/โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสำรวจรายการปฏิบัติงาน

เมื่อได้รายการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสำรวจรายการปฏิบัติงานไปตรวจสอบคุณภาพ คือ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและตรวจสอบค่าความเที่ยง

1. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำรายการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อรายการย่อยในแต่ละพันธกิจของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร พร้อมกับให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อรายการย่อยในแต่ละพันธกิจที่ต้องการวัด

ผลการพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ข้อ	รายการปฏิบัติงาน	ค่า IOC
	ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ (การจัดการเรียนการสอน)	
1	การวิเคราะห์หลักสูตร	0.60
2	การจัดทำกำหนดการสอน/แผนการสอน	1.00
3	การจัดทำเอกสารประกอบการสอน	1.00
4	การจัดทำเครื่องมือสำหรับการวัดและประเมิน	0.60
5	การแนะนำให้นักศึกษาเห็นคุณค่าและประโยชน์ของสาระหรือเนื้อหาที่เรียน	0.40
6	การชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้	0.80
7	การนำเข้าสู่บทเรียน	0.80
8	การใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อจูงใจนักศึกษา	1.00
9	การใช้สื่ออุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน	1.00
10	การจัดกิจกรรมเสริมทักษะการเรียนรู้	0.60
11	การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอน	0.80
12	การใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นนอกห้องเรียน	1.00
13	การใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการเสริมแรงแก่นักศึกษา	0.60
14	การใช้ภาษาสื่อความหมายได้ถูกต้องเหมาะสมชัดเจน	1.00
15	ความแม่นยำในเนื้อหาวิชา	1.00
16	การสอดแทรกความรู้รอบตัวในวิชาที่สอน	0.80
17	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1.00
18	การใช้คำถามที่กระตุ้นให้นักศึกษาใช้ความคิดวิเคราะห์	1.00
19	การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมลงในเนื้อหาสาระที่สอน	1.00
20	สอนให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์วิจารณ์	0.40
21	การสรุปองค์ความรู้ของเนื้อหาสาระที่สอน	0.80
22	การตรวจผลงานนักศึกษาตามสภาพจริง	0.80
23	บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นกันเอง	0.20
24	มีบรรยากาศของการอภิปรายเชิงวิชาการ	0.40
25	การแจ้งผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ	0.80
26	การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข	1.00
27	การนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน	1.00
28	วิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนเองเพื่อหาข้อบกพร่อง	0.40
29	การศึกษาค้นคว้าเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ	1.00
30	สามารถเชื่อมโยงให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ของวิชาที่เรียนกับวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง	
31	แนะนำให้นักศึกษารู้จักแหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้าด้วยตนเอง	0.80
32	การนำผลการวิจัยทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน	1.00
33	วางแผนการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา	1.00
34	ประสานกับแหล่งฝึกเพื่อประชุมชี้แจงการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษา	0.80

ตารางที่ 4.4 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (ต่อ)

ข้อ	รายการปฏิบัติงาน	ค่า IOC
35	ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน	0.20
36	ให้คำปรึกษากับผู้เรียนที่มีปัญหาในการฝึกปฏิบัติงาน	0.40
37	กระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด	0.40
38	กำหนดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติให้กับนักศึกษาล่วงหน้า	1.00
39	มอบหมายงานให้นักศึกษารับผิดชอบ	1.00
40	ตรวจงานและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน	0.40
41	ปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน	1.00
42	ประชุมปรึกษากับฝ่ายการพยาบาล/แหล่งฝึกเพื่อกำหนดกิจกรรมในการจัดประสบการณ์ให้กับนักศึกษาล่วงหน้า	0.40
43	จัดประสบการณ์ให้ตรงตามหลักสูตรกำหนด	1.00
44	จัดให้มีการปรึกษาก่อนและหลัง (pre-post conference) การปฏิบัติงานของนักศึกษา	1.00
45	กำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลตลอดระยะเวลาการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษา	0.40
46	สอนงาน (coaching) ให้นักศึกษาปฏิบัติให้สอดคล้องกับการวางแผนการปฏิบัติงานของนักศึกษา	1.00
47	ใช้เทคนิคการสอนวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจอยากปฏิบัติการพยาบาล	0.40
48	ประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (nursing conference) กับนักศึกษา	1.00
49	มีการอภิปรายปัญหาเฉพาะกรณี (case conference) กับนักศึกษาเป็นประจำ	1.00
50	ติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกคนอย่างใกล้ชิด	1.00
51	ติดตามการปฏิบัติงานของผู้เรียนเกี่ยวกับการให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพของผู้รับบริการ	0.40
52	กำหนดวิธีการประเมินผลการฝึกประสบการณ์ไว้ล่วงหน้าชัดเจน	0.40
53	ประเมินผลกระบวนการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาเมื่อจบการฝึกในรายวิชาทันที	0.40
54	ประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนในวิชาที่สอน	0.40
55	สอนเสริมด้านการปฏิบัติการพยาบาลให้นักศึกษาที่มีปัญหา	1.00
	ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ	
56	จัดทำแผนงาน โครงการวิจัย และผลงานวิชาการของตนเอง	1.00
57	พัฒนาการเรียนการสอนโดยการทำวิจัยหรือวิจัยในชั้นเรียน	1.00
58	มีการจัดการความรู้ในทีมผู้สอน	0.60
59	เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารระดับชาติ และระดับนานาชาติ	1.00
60	การนำเสนอผลงานในการประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ	1.00
61	เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย	1.00
62	มีแผนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยอื่น	0.40
63	นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยอื่น	0.40

ตารางที่ 4.4 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (ต่อ)

ข้อ	รายการปฏิบัติงาน	ค่า IOC
64	เขียนเอกสารทางวิชาการ เช่น บทความ คู่มือการเรียนการสอน ตำรา หนังสือ	1.00
	ด้านการบริการวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคมและสาธารณสุขศาสตร์	
65	จัดทำแผนงาน/โครงการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม/ชุมชน	1.00
66	ดำเนินการตามแผน/โครงการที่วางไว้	1.00
67	ให้บริการทางวิชาการด้านสุขภาพแก่สังคม	1.00
68	เป็นกรรมการ/วิชาชีพ/กรรมการวิทยานิพนธ์	0.80
69	เป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ	0.80
70	มีการประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนางานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	0.40
71	บูรณาการการให้บริการวิชาการกับการเรียนการสอนและงานวิจัย	0.80
72	สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการให้บริการวิชาการ	0.80
73	แนะนำ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานวิชาการนำเสนอคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ	1.00
	ด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	
74	จัดทำแผนงาน/โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	0.80
75	เป็นหัวหน้าโครงการ/ผู้ร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	0.40
76	เป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษาในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1.00
77	เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม	1.00
78	ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1.00
79	มีการประเมินผลการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1.00
80	นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาแผนงาน/โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	0.80

จากตารางที่ 4.4 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความสอดคล้องของพันธกิจกับรายการปฏิบัติงาน พบว่ารายการปฏิบัติงานทั้งหมด 80 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนดมากกว่า 0.50 จำนวน 60 ข้อ ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 20 ข้อ และสรุปเป็นรายด้านตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาลได้ตามตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน

พันธกิจ	จำนวนข้อ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ สำหรับการปรับปรุง
ด้านการจัดการเรียนการสอน	39	0.60-1.00	-
ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ	7	0.60-1.00	-
ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	8	0.80-1.00	-
ด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	6	0.80-1.00	-
รวม	60	0.60-1.00	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พันธกิจด้านการจัดการเรียนการสอนมีรายการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจำนวน 39 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการมีรายการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จำนวน 7 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมมีรายการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จำนวน 8 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีรายการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจำนวน 6 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

2. การตรวจสอบค่าความเที่ยง (reliability) ผู้วิจัยนำข้อรายการในแต่ละพันธกิจที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิมาจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และนำไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน ในวิทยาลัยพยาบาลเขตปริมณฑลเพื่อตรวจสอบความเข้าใจและความชัดเจนของภาษา และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น แล้ววิเคราะห์หาค่าคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ได้ผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเพื่อสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็น	จำนวนข้อรายการ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ด้านการจัดการเรียนการสอน	39	0.96
ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ	7	0.90
ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	8	0.94
ด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	6	0.90
รวมทั้งฉบับ	60	0.93

ผลการวิเคราะห์หาคุณภาพในด้านความเที่ยงของแบบสอบถามเพื่อสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล แสดงดังตารางที่ 4.6 พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงอยู่ใน

เกณฑ์ค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.93 เมื่อพิจารณาในส่วนของพันธกิจหลักในด้านต่าง ๆ นั้น แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคอยู่ระหว่าง 0.90-0.96

ผลการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ด้วยแบบสอบถามเพื่อการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล จำนวน 340 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล ผลการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานจำแนกเป็น 2 ส่วน คือ ผลการสำรวจข้อมูลส่วนบุคคล และผลการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ (n=340 คน)		100.00
หญิง	302	88.8
ชาย	38	11.2
อายุ (n=340 คน)		100.00
25-35 ปี	128	37.6
35-45 ปี	170	50.0
46 ปีขึ้นไป	42	12.4
วุฒิการศึกษา (n=340 คน)		100.00
ปริญญาตรี	52	15.3
ปริญญาโท	281	82.6
ปริญญาเอก	7	2.1
ประสบการณ์การทำงาน (n=340 คน)		100.00
2-5 ปี	32	9.4
6-10 ปี	96	28.2
11-15 ปี	125	36.8
16-20 ปี	45	13.2
มากกว่า 20 ปี	42	12.4

จากตารางที่ 4.7 ผลการสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล พบว่า อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 302 คน (ร้อยละ 88.8) มีอายุระหว่าง 35-45 ปี จำนวน 170 คน (ร้อยละ 50.0) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 281 คน (ร้อยละ 82.6) ปริญญาเอกมีเพียง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ประสบการณ์การทำงาน อยู่ในช่วงระหว่าง 11-15 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 36.8) ส่วนประสบการณ์การทำงาน 2-5 ปี มีน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 9.4

ตารางที่ 4.8 ผลการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจในวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n=340 คน)

ข้อ	รายการปฏิบัติงาน	M	SD	แปล ผล	ระดับการดำเนินงาน/การปฏิบัติ				
					มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้าน สุขภาพ (การจัดการเรียนการสอน)								
1	การวิเคราะห์หลักสูตร	2.51	0.69	ปาน กลาง	9 (2.5)	12 (3.5)	121 (35.6)	198 (58.2)	
2	การจัดทำกำหนดการสอน/แผนการ สอน	4.58	0.71	มาก ที่สุด	239 (70.3)	58 (17.1)	43 (12.6)		
3	การจัดทำเอกสารประกอบการสอน	4.42	0.68	มาก	179 (52.6)	124 (36.5)	37 (10.9)		
4	การจัดทำเครื่องมือสำหรับการวัดและ ประเมิน	3.38	0.72	ปาน กลาง	48 (14.1)	32 (9.4)	260 (76.5)		
5	การแนะนำให้นักศึกษาเห็นคุณค่าและ ประโยชน์ของสาระหรือเนื้อหาที่เรียน	3.27	0.64	ปาน กลาง	36 (10.6)	21 (6.2)	283 (83.2)		
6	การชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้	4.34	0.78	มาก	179 (52.6)	96 (28.2)	65 (19.1)		
7	การนำเข้าสู่บทเรียน	4.47	0.67	มาก	194 (57.1)	112 (32.9)	34 (10.0)		
8	การใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อจูงใจ นักศึกษา	2.59	0.77	ปาน กลาง	16 (4.7)	10 (2.9)	131 (38.5)	183 (53.8)	
9	การใช้สื่ออุปกรณ์ประกอบการเรียนการ สอน	3.67	0.79	มาก	53 (15.6)	136 (40.0)	136 (40.0)	15 (4.4)	
10	การจัดกิจกรรมเสริมทักษะการเรียนรู้	2.53	0.71	ปาน กลาง	10 (2.9)	13 (3.8)	123 (36.2)	194 (57.1)	
11	การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้ สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอน	2.51	0.81	ปาน กลาง	45 (13.2)	23 (6.8)	83 (24.4)	219 (64.4)	
12	การใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นนอกห้องเรียน	4.56	0.72	มาก ที่สุด	237 (69.7)	58 (17.1)	45 (13.2)		
13	การใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการ เสริมแรงแก่นักศึกษา	2.69	0.74	ปาน กลาง	12 (3.5)	19 (5.6)	159 (46.8)	150 (44.1)	
14	การใช้ภาษาสื่อความหมายได้ถูกต้อง เหมาะสมชัดเจน	4.72	0.54	มาก ที่สุด	258 (75.9)	68 (20.0)	14 (4.1)		
15	ความแม่นยำในเนื้อหาวิชา	3.51	0.81	มาก	30 (8.8)	152 (44.7)	118 (34.7)	40 (11.8)	
16	การสอดแทรกความรู้รอบตัวในวิชาที่ สอน	3.37	0.96	ปาน กลาง	67 (19.7)	40 (11.8)	184 (54.1)	49 (14.4)	
17	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.84	0.42	มาก ที่สุด	290 (85.3)	44 (12.9)	6 (1.8)		
18	การใช้คำถามที่กระตุ้นให้นักศึกษาใช้ ความคิดวิเคราะห์	4.05	0.79	มาก	115 (33.8)	127 (37.4)	98 (28.8)		
19	การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมลงใน เนื้อหาสาระที่สอน	4.68	0.65	มาก ที่สุด	266 (78.2)	40 (11.8)	34 (10.0)		

ตารางที่ 4.8 ผลการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจในวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n=340 คน) (ต่อ)

ข้อ	รายการปฏิบัติงาน	M	SD	แปล ผล	ระดับการดำเนินงาน/การปฏิบัติ				
					มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
20	การสรุปองค์ความรู้ของเนื้อหาสาระที่สอน	3.63	0.65	มาก	31 (9.1)	153 (45.0)	156 (45.9)		
21	การตรวจผลงานนักศึกษาตามสภาพจริง	4.48	0.66	มาก	195 (57.4)	112 (32.9)	33 (9.7)		
22	การแจ้งผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ	4.58	0.55	มากที่สุด	205 (60.3)	126 (37.1)	9 (2.6)		
23	การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข	4.08	0.77	มาก	116 (34.1)	135 (39.7)	89 (26.2)		
24	การนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน	4.10	0.77	มาก	118 (34.7)	137 (40.3)	85 (25.0)		
25	การศึกษา ค้นคว้า เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ	4.27	0.80	มาก	169 (49.7)	95 (27.9)	76 (22.4)		
26	แนะนำให้นักศึกษารู้จักแหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้าด้วยตนเอง	4.59	0.71	มากที่สุด	246 (72.4)	50 (14.4)	39 (13.2)		
27	การนำผลการวิจัยทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน	4.48	0.74	มาก	212 (62.4)	78 (22.9)	50 (14.7)		
28	วางแผนการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา	4.78	0.48	มากที่สุด	274 (80.6)	56 (16.5)	10 (2.9)		
29	ประสานกับแหล่งฝึกเพื่อประชุมชี้แจงการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษา	4.57	0.55	มากที่สุด	204 (60.0)	127 (37.4)	9 (2.6)		
30	กำหนดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติให้กับนักศึกษาล่วงหน้า	4.36	0.76	มาก	181 (53.2)	101 (29.7)	58 (17.1)		
31	มอบหมายงานให้นักศึกษารับผิดชอบ	4.42	0.77	มาก	199 (58.5)	84 (24.7)	57 (16.8)		
32	ปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกงาน	4.74	0.52	มากที่สุด	267 (78.5)	59 (17.4)	14 (4.1)		
33	จัดประสบการณ์ให้ตรงตามหลักสูตรกำหนด	4.45	0.86	มาก	216 (63.5)	79 (23.2)	26 (7.6)	19 (5.6)	
34	จัดให้มีการปรึกษาก่อนและหลัง (pre-post conference) การปฏิบัติงานของนักศึกษา	4.79	0.50	มากที่สุด	281 (82.6)	45 (13.2)	14 (4.1)		
35	สอนงาน (coaching) ให้นักศึกษาปฏิบัติให้สอดคล้องกับการวางแผนการปฏิบัติงานของนักศึกษา	4.39	0.75	มาก	190 (55.9)	94 (27.6)	56 (16.5)		
36	ประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (nursing conference) กับนักศึกษา	4.73	0.51	มากที่สุด	259 (76.2)	71 (20.9)	10 (2.9)		
37	มีการอภิปรายปัญหาเฉพาะกรณี (case conference) กับนักศึกษาเป็นประจำ	3.51	0.76	มาก	13 (3.8)	189 (55.6)	95 (27.9)	43 (12.6)	
38	ติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกคนอย่างใกล้ชิด	4.37	0.92	มาก	208 (61.2)	70 (20.6)	41 (12.1)	21 (6.2)	

ตารางที่ 4.8 ผลการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจในวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n=340 คน) (ต่อ)

ข้อ	รายการปฏิบัติงาน	M	SD	แปล ผล	ระดับการดำเนินงาน/การปฏิบัติ				
					มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
39	สอนเสริมด้านการปฏิบัติการพยาบาลให้ นักศึกษาที่มีปัญหา	3.84	0.74	มาก	43 (12.6)	224 (65.9)	47 (13.8)	26 (7.6)	
	ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ								
40	จัดทำแผนงาน โครงการวิจัย และผลงาน วิชาการของตนเอง	3.58	0.80	มาก	18 (5.3)	212 (62.4)	60 (17.6)	50 (14.7)	
41	พัฒนาการเรียนการสอนโดยการทำวิจัย หรือวิจัยในชั้นเรียน	3.53	0.73	มาก	21 (6.2)	167 (49.1)	124 (36.5)	28 (8.2)	
42	มีการจัดการความรู้ในทีมผู้สอน	3.50	0.85	ปาน กลาง	31 (9.1)	156 (45.9)	104 (30.6)	49 (14.4)	
43	เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารระดับชาติ และระดับนานาชาติ	2.52	0.86	ปาน กลาง	11 (3.2)	19 (5.6)	137 (40.3)	142 (42.1)	30 (8.8)
44	การนำเสนอผลงานในการประชุมสัมมนา ทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ	2.59	0.77	ปาน กลาง		45 (13.2)	125 (36.8)	155 (45.6)	15 (4.4)
45	เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้จาก งานวิจัย	3.05	0.87	ปาน กลาง	21 (6.2)	75 (22.1)	145 (42.6)	99 (29.1)	
46	เขียนเอกสารทางวิชาการ เช่น บทความ คู่มือการเรียนการสอน ตำรา หนังสือ	2.98	0.81	ปาน กลาง	18 (5.3)	54 (15.9)	170 (50.0)	98 (28.8)	
	ด้านการบริการวิชาการทางการแพทย์ และสาธารณสุขแก่สังคมและ สาธารณสุขศาสตร์								
47	จัดทำแผนงาน/โครงการดำเนินงาน ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม/ชุมชน	4.48	0.74	มาก	219 (64.4)	66 (19.4)	55 (16.2)		
48	ให้บริการทางวิชาการด้านสุขภาพแก่ สังคม	4.78	0.58	มาก ที่สุด	288 (84.7)	34 (10.0)	13 (3.8)	5 (1.5)	
49	เป็นกรรมการ/วิชาชีพ/กรรมการ วิทยานิพนธ์	3.05	0.86	ปาน กลาง	21 (6.2)	73 (21.5)	147 (43.2)	99 (29.1)	
50	เป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ	2.78	0.67	ปาน กลาง	10 (2.9)	17 (5.0)	202 (59.4)	111 (32.6)	
51	มีการประเมินผลการดำเนินงานและนำ ผลมาพัฒนางานให้บริการทางวิชาการ แก่สังคม	3.55	0.78	ปาน กลาง	31 (9.1)	156 (45.9)	122 (35.9)	31 (9.1)	
52	บูรณาการการให้บริการวิชาการกับการ เรียนการสอนและงานวิจัย	2.55	0.83	ปาน กลาง	12 (3.5)	20 (5.9)	131 (38.5)	158 (46.5)	19 (5.6)
53	สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ใน การให้บริการวิชาการ	3.59	0.71	มาก	45 (13.2)	109 (32.1)	186 (54.7)		
54	แนะนำ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงานวิชาการนำเสนอ คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ	4.73	0.64	มาก ที่สุด	275 (80.9)	45 (13.2)	12 (3.5)		

ตารางที่ 4.8 ผลการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n=340 คน) (ต่อ)

ข้อ	รายการปฏิบัติงาน	M	SD	แปล ผล	ระดับการดำเนินงาน/การปฏิบัติ				
					มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	ด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม								
55	จัดทำแผนงาน/โครงการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	3.05	0.83	ปาน กลาง	22 (6.5)	61 (17.9)	170 (50.0)	87 (25.6)	
56	เป็นหัวหน้าโครงการ/ผู้ร่วมโครงการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.58	0.68	มาก ที่สุด	234 (68.8)	69 (20.3)	37 (16.8)		
57	เป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษาในการจัด กิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.55	0.83	ปาน กลาง	69 (20.3)	57 (16.8)	207 (60.9)	7	
58	เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาในการ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม	2.55	0.65	ปาน กลาง	7 (2.1)	9 (2.6)	149 (43.8)	175 (51.5)	
59	ให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	3.59	0.71	มาก	45 (13.2)	109 (32.1)	186 (54.7)		
60	มีการประเมินผลการดำเนินงานทำ นุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2.86	0.83	ปาน กลาง	23 (6.8)	29 (8.5)	167 (49.1)	121 (35.6)	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า อาจารย์พยาบาลมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงระดับมากที่สุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ (การจัดการเรียนการสอน) พบว่าการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.51-5.00) มีจำนวน 12 รายการ เรียงตามลำดับคือ 1) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) จัดให้มีการปรึกษาหารือก่อนและหลัง (pre-post conference) การปฏิบัติงานของนักศึกษา 3) วางแผนการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา 4) ประชุมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกงาน 5) ประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (nursing conference) กับนักศึกษา 6) การใช้ภาษา สื่อความหมายได้ถูกต้องเหมาะสมชัดเจน 7) การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมลงในเนื้อหาสาระที่สอน 8) แนะนำให้นักศึกษารู้จักแหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้าด้วยตนเอง 9) การจัดทำกำหนดการสอน/แผนการสอน 10) การแจ้งผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ 11) ประสานกับแหล่งฝึกเพื่อประชุมชี้แจงการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษา และ 12) การใช้แหล่งเรียนรู้อื่นนอกห้องเรียน

ส่วนการปฏิบัติงานที่มีปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (M=3.51-4.50) มีจำนวน 19 รายการ เรียงตามลำดับคือ 1) การตรวจผลงานนักศึกษาตามสภาพจริง 2) การนำผลการวิจัยทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน 3) การนำเข้าสู่บทเรียน 4) จัดประสบการณ์ให้ตรงตามหลักสูตรกำหนด 5) มอบหมายงานให้นักศึกษารับผิดชอบ 6) การจัดทำเอกสารประกอบการสอน 7) สอนงาน (coaching) ให้นักศึกษาปฏิบัติให้สอดคล้องกับการวางแผนการปฏิบัติงานของนักศึกษา 8) ติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกคนอย่างใกล้ชิด 9) กำหนดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติให้กับ

นักศึกษาล่วงหน้า 10) การชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ 11) การศึกษาค้นคว้าเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ 12) การนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน 13) การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข 14) การใช้คำถามที่กระตุ้นให้นักศึกษาใช้ความคิดวิเคราะห์ 15) สอนเสริมด้านการปฏิบัติการพยาบาลให้นักศึกษาที่มีปัญหา 16) การใช้สื่ออุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน 17) การสรุปองค์ความรู้ของเนื้อหาสาระที่สอน 18) ความแม่นยำในเนื้อหาวิชา และ 19) มีการอภิปรายปัญหาเฉพาะกรณี (case conference) กับนักศึกษาเป็นประจำ ส่วนการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ (การจัดการเรียนการสอน) ที่เหลือจำนวน 8 รายการ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง (M=2.51-3.50)

2. ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ พบว่า การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (M=3.51-4.50) มีจำนวน 2 รายการ เรียงตามลำดับคือ 1) จัดทำแผนงานโครงการวิจัย และผลงานวิชาการของตนเอง และ 2) พัฒนาการเรียนการสอนโดยการทำวิจัยหรือวิจัยในชั้นเรียน ส่วนการปฏิบัติงานที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 5 รายการ (M=2.51-3.50) เรียงตามลำดับคือ 1) มีการจัดการความรู้ในทีมผู้สอน 2) เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย 3) เขียนเอกสารทางวิชาการ เช่น บทความ คู่มือการเรียนการสอน ตำรา หนังสือ 4) การนำเสนอผลงานในการประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ และ 5) เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารระดับชาติ และระดับนานาชาติ

3. ด้านการบริการวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคมและสาธารณสุขชาติ พบว่า การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.51-5.00) จำนวน 2 รายการ เรียงตามลำดับคือ 1) ให้บริการทางวิชาการด้านสุขภาพแก่สังคม และ 2) แนะนำ พัฒนา และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานวิชาการนำเสนอคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ ส่วนการปฏิบัติงานที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 3 รายการ (M=3.51-4.50) เรียงตามลำดับคือ 1) จัดทำแผนงาน/โครงการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม/ชุมชน 2) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการให้บริการวิชาการ และ 3) มีการประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนางานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ส่วนการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในด้านการบริการวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคมและสาธารณสุขชาติ ที่เหลือจำนวน 3 รายการ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง (M=2.51-3.50)

4. ด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบว่า การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.51-5.00) จำนวน 1 รายการ คือ เป็นหัวหน้าโครงการ/ผู้ร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนการปฏิบัติงานที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 2 รายการ (M=3.51-4.50) คือ 1) ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 2) เป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษาในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่เหลือจำนวน 3 รายการ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง (M=2.51-3.50)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และเกณฑ์การประเมินสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ได้มาซึ่งตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และเกณฑ์การประเมินโดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิจัยเอกสารที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เกณฑ์พฤติกรรมบ่งชี้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการศึกษาแนวคิดในการสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาหลักฐานต่าง ๆ ที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยขอเสนอออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์หลักฐานที่เหมาะสมที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2) การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์หลักฐานที่เหมาะสมที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นหาหลักฐาน/งานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคัดเลือกรายงานวิจัยที่เป็นการวิจัยทำในประเทศไทยและงานวิจัยที่ทำในต่างประเทศที่เป็นภาษาอังกฤษ ผลการสืบค้นข้อมูลพบรายงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และผ่านเกณฑ์การคัดเลือกโดยใช้แบบคัดกรองงานวิจัยและแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย

ผลการสืบค้นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ในแบบประเมิน เพื่อเป็นตัวบ่งชี้ที่จะช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี ซึ่งวิธีการกำหนดสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 5 วิธีหลัก ได้แก่

1. กำหนดโดยใช้กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (strategic management process approach) (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547; อรรวรรณ เมฆวิชัย, 2548; สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์, 2550; ญาณี ล้วนประเสริฐ, 2553; นัยนา กล้าขยัน, 2554)

2. กำหนดโดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี หลักการ ตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะอาจารย์พยาบาล ข้าราชการครูสายงานสอน (รัชนีวรรณ สงชู, 2544; ปุญตรี พ่วงสุวรรณ, 2545; เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ, 2546; จิระภา ขำพิสุทธิ์, 2547; สกุนตลา แซ่เตียว, 2549; รัศมี สีหะนันท์, 2551; จินตนา ไพบูลย์ธนานนท์, 2551; พนมพร ยงทองมุก, 2551; นพดลย์ เพชระ, 2552; นริศรา พันธุ์ศิลา, 2552; อัญชลี อ้วนแก้ว, 2552; อาลิษา ทองทวี, 2553; ทัดศรี ชัยเมตตา, 2553)

3. กำหนดโดยใช้วิธีการประเมินสมรรถนะของงาน (Job Competency Assessment Methodology: JCAM) (McClelland, 1973; Spencer & Spencer, 1993)

4. กำหนดโดยการวิเคราะห์จากคำบรรยายงาน (Job Description) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2546; มณฑาทิพย์ สุรินทร์อาภรณ์, 2549; นลินี รัตนวรรณ, 2553, สุดารัตน์ ครุฑกะ, 2550; อรุณี มรกตพิยารักษ์, 2550)

5. กำหนดโดยการใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนดสมรรถนะ (Subject Matter Expert: SME) (อุไรวรรณ พรหมศรี, 2550; อรวรรณ ชันสำรี, 2552; จินตนา ไพบูลย์ธนานนท์, 2551; วัฒน บัญ กอบ, 2552; ทศนีย์ บุญชูวิทย์, 2552; ปภาชดา อึ้งภากรณ์, 2553)

วิธีการกำหนดสมรรถนะตามวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ พบว่า วิธีการกำหนดสมรรถนะโดยใช้กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ นั้น เป็นวิธีที่ได้มาซึ่งสมรรถนะที่มีความเชื่อมโยงกับพันธกิจ (mission) วิสัยทัศน์ (vision) แผนกลยุทธ์ (strategy map) มีการสื่อสารและแปลงไปสู่วัตถุประสงค์ (objective) ในแต่ละระดับขององค์การ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติทุกคนเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานของตน ซึ่งจะทำให้สมรรถนะที่ได้มาสามารถวัดและประเมินผลได้ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ และการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีหลักการ ตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะอาจารย์พยาบาล

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากแนวคิดของนักวิชาการทางการพยาบาล การศึกษา บุคลากรทางการศึกษาและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากภายในประเทศและต่างประเทศ พบว่า สมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่รวบรวมได้มีทั้งหมด 82 สมรรถนะ (รายละเอียดในภาคผนวก ค)

สำหรับสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ นั้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ ภารกิจตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาล ทั้ง 4 ด้าน พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลนั้น มีอยู่ด้วยกัน 25 สมรรถนะ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบร่วมกันและความสอดคล้องตามการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในขั้นตอนที่ 1 ได้ตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

พันธกิจ	สมรรถนะ
ด้านการจัดการเรียนการสอน	<ol style="list-style-type: none"> 1) การปฏิบัติการสอน/เทคนิคการสอน 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ด้านการสอน) 3) การพัฒนาคุณภาพการสอน 4) การพัฒนาผู้เรียน 5) การสอนปฏิบัติการพยาบาล 6) ความรู้ด้านการพยาบาลและการสอน 7) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 8) ทักษะในการสื่อสาร 9) ความรู้ทักษะการเรียนการสอน และการถ่ายทอดองค์ความรู้ 10) การสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ 11) งานวิจัยในชั้นเรียน 12) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ 13) การออกแบบการเรียนรู้ 14) การให้คำปรึกษา 15) การวัดและประเมินผลการสอน 16) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> 1) การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์งานวิชาการ 2) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย 3) ความรู้และทักษะการทำวิจัย 4) การแนะนำและการสนับสนุนการใช้ฐานข้อมูลและงานวิจัย
ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1) การให้บริการวิชาการแก่สังคม 2) การให้คำปรึกษา 3) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน 4) ทำงานร่วมกับชุมชนที่เกี่ยวข้อง
ด้านการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีทั้งหมด 25 สมรรถนะ โดยแบ่งออกเป็น สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน 16 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การปฏิบัติการ

สอน/เทคนิคการสอน 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ด้านการสอน) 3) การพัฒนาคุณภาพการสอน 4) การพัฒนาผู้เรียน 5) การสอนปฏิบัติการพยาบาล 6) ความรู้ด้านการพยาบาลและการสอน 7) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 8) ทักษะในการสื่อสาร 9) ความรู้ทักษะการเรียนการสอน และการถ่ายทอดองค์ความรู้ 10) การสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ 11) งานวิจัยในชั้นเรียน 12) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ 13) การออกแบบการเรียนรู้ 14) การให้คำปรึกษา 15) การวัดและประเมินผล การสอน และ 16) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ในด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ มี 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ผลงานวิชาการ 2) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย 3) ความรู้และทักษะการทำวิจัย และ 4) การแนะนำ สนับสนุนการใช้ฐานข้อมูลงานวิจัย ส่วนด้านการบริการวิชาการแก่สังคม มี 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การให้บริการวิชาการแก่สังคม 2) การให้คำปรึกษา 3) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน และ 4) ทำงานร่วมกับชุมชนที่เกี่ยวข้อง และในด้านส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มี 1 สมรรถนะ คือ การส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารรายงานผลการวิจัย เกี่ยวกับเกณฑ์/ตัวบ่งชี้/ตัวชี้วัดที่นำมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล พบว่า มีรายงานการวิจัยหลากหลายเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมิน ตัวบ่งชี้ และตัวชี้วัด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบตัวบ่งชี้ของการประเมิน แต่เกณฑ์การประเมินที่พบผู้วิจัยใช้บ่อย คือ เกณฑ์การประเมินเชิงคุณภาพ และเกณฑ์การประเมินเชิงปริมาณ ซึ่งผลการประเมินจะได้ผลตามองค์ประกอบการศึกษานั้น ๆ

จากที่กล่าวมานั้น ยังไม่พบรายงานการวิจัยที่ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเพียงการประมาณค่าผลการปฏิบัติงานแบบประมาณค่า ตามความคิดเห็นของผู้ประเมิน ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่มีผู้ศึกษามาแล้ว และนำสมรรถนะที่ได้จากการวิเคราะห์ ดังกล่าวข้างต้น ค้นหาหลักฐานที่เหมาะสมโดยพิจารณาจากรายงานการวิจัย เอกสารงานวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติการพยาบาล และอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แล้วนำมาวิเคราะห์หาหลักฐานที่เหมาะสมที่จะนำมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอิงหลักฐานเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 หลักฐานที่เหมาะสมที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

หลักฐาน	แหล่งข้อมูล/เอกสารอ้างอิง	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2
ด้านการจัดการเรียนการสอน			
แผนการสอน	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการพยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ชนาธิป, 2551; ทศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	เห็นด้วย	เห็นด้วย
แผนการพัฒนาลดบัณฑิตพยาบาล	สำนักการพยาบาล, 2548; National League for Nursing, 2006;	เห็นด้วย	เห็นด้วย
คู่มือหลักสูตรการศึกษา	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการพยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ชนาธิป, 2551; ทศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
แผนการสอนรายบุคคล	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการพยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ชนาธิป, 2551; ทศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	เห็นด้วย	เห็นด้วย
แผนการนิเทศงาน	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการพยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ชนาธิป, 2551; ทศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	เห็นด้วย	เห็นด้วย
สื่อการสอน	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการพยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ชนาธิป, 2551; ทศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	เห็นด้วย	เห็นด้วย
เอกสารประกอบการสอน	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการพยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ชนาธิป, 2551; ทศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	เห็นด้วย	เห็นด้วย
แผนการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา	เบญจวรรณ, 2546; สำนักการพยาบาล, 2548; National League for Nursing, 2006;	เห็นด้วย	เห็นด้วย
หลักฐานการยืนยันการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	สำนักการพยาบาล, 2548;	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย
ใบมอบหมายงาน	สำนักการพยาบาล, 2548;	เห็นด้วย	เห็นด้วย
บันทึกผลหลังการสอน	สำนักการพยาบาล, 2548;	เห็นด้วย	เห็นด้วย
ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการพยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ชนาธิป, 2551; ทศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	เห็นด้วย	เห็นด้วย
ผลการประเมินการสอนของนักศึกษา, การสัมภาษณ์นักศึกษา	สำนักการพยาบาล, 2548;	เห็นด้วย	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.10 หลักฐานที่เหมาะสมที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล (ต่อ)

หลักฐาน	แหล่งข้อมูล/เอกสาร	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2
รายงานการวิจัย หรือเอกสารที่แสดงถึง การพัฒนาการเรียนการสอน	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการ พยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ชนาธิป, 2551; ทัศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	เห็นด้วย	เห็นด้วย
กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา มคอ.3 (รายละเอียดของวิชา) มคอ.4 (รายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม)	สถาบันพระบรมราชชนก, 2555	เห็นด้วย	เห็นด้วย
บันทึกการเรียนรู้ของนักศึกษา การศึกษา รายกรณี (case study)	สำนักการพยาบาล, 2548; สถาบันพระบรมราช ชนก, 2555	เห็นด้วย	เห็นด้วย
เอกสารประกอบการประชุมปรึกษา ทางการพยาบาล	สำนักการพยาบาล, 2548; สถาบันพระบรมราช ชนก, 2555	เห็นด้วย	เห็นด้วย
กิจกรรมการเรียนรู้	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการ พยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ชนาธิป, 2551; ทัศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ผลงานวิจัยในชั้นเรียน	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการ พยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ชนาธิป, 2551; ทัศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	เห็นด้วย	เห็นด้วย
ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ			
แผนงาน/โครงการวิจัย	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการ พยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ชนาธิป, 2551; ทัศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	เห็นด้วย	เห็นด้วย
ผลงานการวิจัยและผลงานวิชาการที่แล้ว เสร็จ	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการ พยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ชนาธิป, 2551; ทัศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	เห็นด้วย	เห็นด้วย
หลักฐานบทความวิชาการที่ได้รับการ ตีพิมพ์เผยแพร่	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการ พยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ทัศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	เห็นด้วย	เห็นด้วย
บทความ/รายงานผลการวิจัย/ผลงาน วิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการ พยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ทัศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	เห็นด้วย	เห็นด้วย
โครงการจัดทำหนังสือ/ตำราที่ระบุกรอบ โครงสร้างเนื้อหาไว้ชัดเจน	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการ พยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ทัศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	เห็นด้วย	เห็นด้วย
ต้นฉบับหนังสือ/ตำราที่ระบุกรอบ โครงสร้างเนื้อหาที่กำหนดครบในโครงการ ครบถ้วน	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการ พยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ทัศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	เห็นด้วย	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.10 หลักฐานที่เหมาะสมที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล (ต่อ)

หลักฐาน	แหล่งข้อมูล/เอกสาร	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2
ต้นฉบับตำราหรือหนังสือ/เอกสารที่แสดงว่ามีการประเมินผ่านตามเกณฑ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่สถานศึกษากำหนด	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการพยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ทศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	เห็นด้วย	เห็นด้วย
ต้นฉบับที่ปรับปรุงแก้ไข	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการพยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ชนาธิป, 2551; ทศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
เล่มตำราฉบับสมบูรณ์	Boston College, 2006; National League for Nursing, 2006; เบญจวรรณ, 2546; สำนักการพยาบาล, 2548; สุดารัตน์, 2550; ชนาธิป, 2551; ทศนีย์, 2552; นัยนา, 2554	เห็นด้วย	เห็นด้วย
ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม			
หนังสือเชิญเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ	สำนักการพยาบาล, 2548; สถาบันพระบรมราชชนก, 2555	เห็นด้วย	เห็นด้วย
แผนงาน/โครงการการให้บริการวิชาการแก่สังคม	สำนักการพยาบาล, 2548; สถาบันพระบรมราชชนก, 2555	เห็นด้วย	เห็นด้วย
คำสั่งแต่งตั้งกรรมการวิชาการ/กรรมการวิชาชีพ/กรรมการวิทยานิพนธ์	สำนักการพยาบาล, 2548; สถาบันพระบรมราชชนก, 2555	เห็นด้วย	เห็นด้วย
มคอ.4 (รายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม) มคอ.6 (การรายงานผลการดำเนินการของประสบการณ์ภาคสนาม)	สำนักการพยาบาล, 2548; สถาบันพระบรมราชชนก, 2555	เห็นด้วย	เห็นด้วย
ด้านการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			
แผนงาน/โครงการ	สำนักการพยาบาล, 2548; สถาบันพระบรมราชชนก, 2555	เห็นด้วย	เห็นด้วย
หลักฐานการแสดงผลเผยแพร่ต่อสาธารณชน	สำนักการพยาบาล, 2548; สถาบันพระบรมราชชนก, 2555	เห็นด้วย	เห็นด้วย
หนังสือมอบหมายงาน	สำนักการพยาบาล, 2548; สถาบันพระบรมราชชนก, 2555	เห็นด้วย	เห็นด้วย
รายงานสรุปผลการประเมินกิจกรรม/โครงการ	สำนักการพยาบาล, 2548; สถาบันพระบรมราชชนก, 2555	เห็นด้วย	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.10 พบว่า หลักฐานที่เหมาะสมที่จะใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในด้านการจัดการเรียนการสอน คือ แผนการสอน แผนการพัฒนาผลิตภัณฑ์พยาบาล คู่มือหลักสูตรการศึกษา แผนการสอนรายบุคคล แผนการนิเทศงาน สื่อการสอน เอกสารประกอบการสอน แผนการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา หลักฐานการยืนยันการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ใบมอบหมายงาน บันทึกผลหลังการสอน ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ผลการประเมินการสอนของนักศึกษา รายงานการวิจัย หรือเอกสารที่แสดงถึงการพัฒนาการเรียนการสอน กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา มคอ.3 (รายละเอียดของวิชา)

มคอ.4 (รายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม) บันทึกการเรียนรู้ของนักศึกษา การศึกษารายกรณี (case study) เอกสารประกอบการประชุมปรึกษาทางพยาบาล ผลงานวิจัยในชั้นเรียน

ส่วนด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ พบหลักฐานที่เหมาะสม ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการวิจัย ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ หลักฐานการตีพิมพ์เผยแพร่ บทความย่อ/รายงานผลการวิจัย/ผลงานวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์ เอกสารที่แสดงว่าผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการได้มีการนำไปใช้ประโยชน์ โครงการจัดทำหนังสือ/ตำราที่ระบุกรอบโครงสร้างเนื้อหาไว้ชัดเจน ต้นฉบับหนังสือ/ตำรา และเล่มตำราฉบับสมบูรณ์

ในด้านการบริการวิชาการแก่สังคม พบหลักฐานที่เหมาะสม ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการการให้บริการวิชาการแก่สังคม หนังสือเชิญเป็นวิทยากร คำสั่งแต่งตั้งกรรมการ แผนการสอน กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา มคอ.4 (รายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม) มคอ.6 (การรายงานผลการดำเนินการของประสบการณ์ภาคสนาม)

และในด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบหลักฐานที่เหมาะสม ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ หลักฐานการแสดงผลเผยแพร่ต่อสาธารณชน หนังสือมอบหมายงาน และรายงานสรุปผลการประเมินกิจกรรม/โครงการ

จากการค้นพบหลักฐานที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 4 พันธกิจหลัก พบว่า หลักฐานเชิงประจักษ์บางหลักฐานมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน ซึ่งการศึกษาค้นคว้าวิจัยมุ่งศึกษาในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นภารกิจหลักของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยจึงได้ทำการสรุปและวิเคราะห์หลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยและจากผู้เชี่ยวชาญ ได้ทั้งหมด 8 หลักฐานเชิงประจักษ์ที่สำคัญ ได้แก่

- หลักฐานที่ 1 แผนการสอนภาคทฤษฎี
- หลักฐานที่ 2 แผนการสอนภาคปฏิบัติ
- หลักฐานที่ 3 สื่อการสอน
- หลักฐานที่ 4 โครงการพัฒนาผู้เรียน
- หลักฐานที่ 5 เครื่องมือวัดผลและการตัดเกรด
- หลักฐานที่ 6 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน
- หลักฐานที่ 7 เอกสารประกอบการสอน/ตำรา
- หลักฐานที่ 8 ผลงานวิจัยในชั้นเรียน

2.2 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ได้ในขั้นตอนที่ 2.1 (ธีรพงษ์ เพชรสัมฤทธิ์,

2544; เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ, 2546; สมนึก ภัททิยธนี, 2546; กฤษณา คิตติ, 2547; สุวิมล ว่องวานิช, 2548; สถาบันพระบรมราชชนก, 2551; กลุ่มวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม, 2556; Kemp และ Smelle, 1989; Romiszowski, 1999) ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารดังกล่าว นำมาจัดทำเป็นตัวบ่งชี้โดยให้ความสอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนและภารกิจหลักของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ทั้งหมด 8 หลักฐานเชิงประจักษ์ 32 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดตามตารางที่ 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 หลักฐานเชิงประจักษ์และตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน

หลักฐานเชิงประจักษ์	ตัวบ่งชี้การประเมิน
หลักฐานที่ 1 แผนการสอนภาคทฤษฎี	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความครบถ้วนองค์ประกอบของแผนการสอน 2. ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของแผนการสอน 3. วัตถุประสงค์การเรียนรู้ 4. เนื้อหา 5. กิจกรรมการเรียนการสอน 6. การวัดและประเมินผล
หลักฐานที่ 2 แผนการสอนภาคปฏิบัติ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความครบถ้วนองค์ประกอบของแผนการสอน 2. ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของแผนการสอน 3. วัตถุประสงค์การเรียนรู้ 4. เนื้อหา 5. กิจกรรมการเรียนการสอน 6. การวัดและประเมินผล
หลักฐานที่ 3 สื่อการเรียนการสอน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การออกแบบ 2. เนื้อหาของสื่อการสอน 3. การนำเสนอเนื้อหา 4. ความสอดคล้อง 5. ความเหมาะสม
หลักฐานที่ 4 โครงการพัฒนาผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความครบถ้วนของส่วนประกอบของโครงการ 2. การดำเนินกิจกรรมโครงการ 3. ผลผลิตของโครงการ
หลักฐานที่ 5 เครื่องมือวัดผลและการตัดเกรด	<ol style="list-style-type: none"> 1. การประเมินผู้เรียนระหว่างการจัดการเรียนการสอน 2. การมอบหมายงานรายบุคคล หรือรายกลุ่ม 3. การวิพากษ์ข้อสอบ 4. การวิเคราะห์ข้อสอบ 5. การตัดเกรด
หลักฐานที่ 6 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

ตารางที่ 4.11 หลักฐานเชิงประจักษ์และตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)

หลักฐานเชิงประจักษ์	ตัวบ่งชี้การประเมิน
หลักฐานที่ 7 เอกสารประกอบการสอน /ตำรา	1. เนื้อหา 2. รูปแบบในการเขียน 3. การศึกษาค้นคว้าเอกสารประกอบการสอน/ตำรา
หลักฐานที่ 8 ผลงานวิจัยในชั้นเรียน	1. การตีพิมพ์และเผยแพร่ 2. แหล่งทุน 3. การนำไปใช้ประโยชน์

จากตารางที่ 4.11 พบว่า หลักฐานเชิงประจักษ์และตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 8 หลักฐานเชิงประจักษ์ 32 ตัวบ่งชี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

หลักฐานที่ 1 แผนการสอนภาคทฤษฎี หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการออกแบบอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบ คือ สารสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียน การสอน และการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) ความครบถ้วนองค์ประกอบของแผนการสอน
- 2) ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของแผนการสอน
- 3) วัตถุประสงค์การเรียนรู้
- 4) เนื้อหา
- 5) กิจกรรมการเรียนการสอน
- 6) การวัดและประเมินผล

หลักฐานที่ 2 แผนการสอนภาคปฏิบัติ หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการออกแบบอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบ คือ สารสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) ความครบถ้วนองค์ประกอบของแผนการสอน
- 2) ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของแผนการสอน
- 3) วัตถุประสงค์การเรียนรู้
- 4) เนื้อหา
- 5) กิจกรรมการเรียนการสอน
- 6) การวัดและประเมินผล

หลักฐานที่ 3 สื่อการสอน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ หรือเทคนิควิธี ที่เป็นตัวกลางช่วยนำและถ่ายทอดเนื้อหาสาระความรู้ต่าง ๆ จากผู้สอนหรือจากแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน เป็นสิ่งที่ช่วยให้เนื้อหาบทเรียนมีความกระชับชัดเจน ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การออกแบบ
- 2) เนื้อหาของสื่อการสอน
- 3) การนำเสนอเนื้อหา
- 4) ความสอดคล้อง
- 5) ความเหมาะสม

หลักฐานที่ 4 โครงการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมอย่างเป็นกระบวนการเพื่อการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา ให้ผู้เรียนมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม และปรับปรุงสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีองค์ประกอบคือ ชื่อแผนงาน ชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมายกิจกรรมหรือขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน งบประมาณ ชื่อผู้รับผิดชอบโครงการ หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน การประเมินผล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) ความครบถ้วนของส่วนประกอบของโครงการ
- 2) การดำเนินกิจกรรมโครงการ
- 3) ผลผลิตของโครงการ

หลักฐานที่ 5 เครื่องมือวัดผลและการตัดเกรด หมายถึง กระบวนการตัดสินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยให้เป็นค่าคะแนน(เกรด) หรือเรียกง่าย ๆ ว่า การตัดเกรด (Grading) การตัดเกรดเป็นการนำข้อมูลที่สะท้อนผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาซึ่งมักอยู่ในรูปของคะแนนที่ได้จากการสอบ หรือการทำชิ้นงานส่งตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเรียกรวมๆ ว่า การวัดผล (Measurement / Assessment) สามารถดำเนินการได้ 3 ระยะ คือก่อนการจัดการเรียนการสอน ระหว่างการจัดการเรียนการสอน และหลังการจัดการเรียนการสอน โดยจะต้องครอบคลุม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียน ด้วยเครื่องมือที่ดี และสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การประเมินผู้เรียนระหว่างการจัดการเรียนการสอน
- 2) การมอบหมายงานรายบุคคล หรือรายกลุ่ม
- 3) การวิพากษ์ข้อสอบ
- 4) การวิเคราะห์ข้อสอบ
- 5) การตัดเกรด

หลักฐานที่ 6 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน หมายถึง ความรู้สึกของผู้เรียนในทางบวก ความชอบ ความสบายใจ ความสุขใจต่อการจัดการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ หรือเป็นความรู้สึกที่พอใจต่อการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้เกิดความชอบ ความสบายใจ และเป็นความรู้สึกที่บรรลุถึงความต้องการ ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ คือ

1) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

หลักฐานที่ 7 เอกสารประกอบการสอน/ตำรา หมายถึง เอกสารหรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง มีลักษณะเป็นเอกสารหรืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในวิชาที่ตนสอนที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระบบ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ทันสมัยโดยจะต้องมีเนื้อหาสาระอย่างละเอียด ครอบคลุมวิชาตามหลักสูตรและต้องจัดทำเป็นรูปเล่มอย่างเรียบร้อย ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) เนื้อหา
- 2) รูปแบบในการเขียน
- 3) การศึกษาค้นคว้าเอกสารประกอบการสอน/ตำรา

หลักฐานที่ 8 ผลงานวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง งานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัย ที่เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้นๆ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวมที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเอื้อต่อการนำวิชาการนั้น ไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การตีพิมพ์และเผยแพร่
- 2) แหล่งทุน
- 3) การนำไปใช้ประโยชน์

จากนั้นผู้วิจัยได้นำหลักฐานเชิงประจักษ์และตัวบ่งชี้ที่ส่งเคราะห์ได้ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิผู้บริหารอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตรวจสอบความเหมาะสมโดยใช้แบบประเมินตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้กับหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน ผลการพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มีรายละเอียดตามตารางที่ 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบตัวบ่งชี้การประเมินกับหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน

หลักฐาน	จำนวนข้อ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ สำหรับการปรับปรุง
1 แผนการสอนภาคทฤษฎี	6	1.00	ให้เพิ่มความหมายของแต่ละ
2 แผนการสอนภาคปฏิบัติ	6	1.00	หลักฐานเชิงประจักษ์ลงในแบบ
3 สื่อการสอน	5	1.00	ประเมิน เพื่อความสะดวกในการ
4 โครงการพัฒนาผู้เรียน	3	1.00	ให้คะแนน
5 เครื่องมือวัดผลและการตัดเกรด	5	1.00	
6 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน	1	1.00	
7 เอกสารประกอบการสอน/ตำรา	3	1.00	
8 ผลงานวิจัยในชั้นเรียน	3	1.00	
รวมทั้งฉบับ	32	1.00	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า องค์กรประกอบตัวบ่งชี้การประเมินกับหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 8 หลักฐานเชิงประจักษ์กับตัวบ่งชี้ จำนวน 32 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 และผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มความหมายของแต่ละหลักฐานเชิงประจักษ์ลงในแบบประเมิน เพื่อความสะดวกและง่ายในการให้คะแนน

ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้และหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ได้ไปพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ได้ผลตามตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 เกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา			
	(0 คะแนน)	(1 คะแนน)	(2 คะแนน)	(3 คะแนน)
หลักฐานที่ 1 แผนการสอนภาคทฤษฎี แผนการสอนภาคทฤษฎี หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการออกแบบอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบ คือ สารสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียน การสอน และการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ				
1. ความครบถ้วน องค์ประกอบของแผนการสอน	มีองค์ประกอบของแผนการสอน 1-2 องค์ประกอบ	มีองค์ประกอบของแผนการสอน 3-4 องค์ประกอบ	มีองค์ประกอบของแผนการสอน 5-6 องค์ประกอบ	มีองค์ประกอบของแผนการสอนครบทุกองค์ประกอบ คือ 1.จุดประสงค์การเรียนรู้ 2.ความคิดรวบยอด 3.เนื้อหาสาระ 4. กิจกรรมการเรียน 5.สื่อการเรียน 6.การประเมินผล 7. กำหนดเวลาเรียนในแต่ละหัวเรื่อง
2. ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของแผนการสอน	ไม่มีความสอดคล้องขององค์ประกอบของแผนการสอน	มีความสอดคล้องขององค์ประกอบของแผนการสอน 1-3 องค์ประกอบของแผนการสอน	มีความสอดคล้อง 4-6 องค์ประกอบของแผนการสอน	มีความสอดคล้องในทุกองค์ประกอบของแผนการสอน
3. วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ไม่มีวัตถุประสงค์การเรียนรู้ หรือไม่ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้	ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้น้อยกว่าร้อยละ 50 ของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ทั้งหมด	ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ร้อยละ 50 -80 ของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ทั้งหมด	ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้มากกว่าร้อยละ 80 ของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ทั้งหมด

ตารางที่ 4.13 เกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา			
	(0 คะแนน)	(1 คะแนน)	(2 คะแนน)	(3 คะแนน)
4. เนื้อหา	ไม่ระบุเนื้อหา	มีแต่ไม่ระบุสาระสำคัญที่ต้องเรียนรู้ เนื้อหาไม่ทันสมัย (ไม่มีการปรับปรุง)	ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ร้อยละ 50 -80 ของ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ทั้งหมด	มีและระบุสาระสำคัญที่ต้องเรียนรู้ได้ เนื้อหาทันสมัย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ได้มากกว่าร้อยละ 80 ของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ทั้งหมด
5. กิจกรรมการเรียนการสอน	ไม่ระบุกิจกรรมการเรียนการสอน	มีแต่ร้อยละ 80 เป็นกิจกรรมที่ครูมีบทบาทเป็นผู้ให้ หรือถ่ายทอดความรู้	มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ประกอบกิจกรรมการเรียน ครูเป็นเพียงผู้ประสานกิจกรรมและชี้แนะการเรียนกับผู้เรียน มากกว่าร้อยละ 20 และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ประกอบกิจกรรมการเรียนให้มากที่สุด ครูเป็นเพียงผู้ประสานกิจกรรมและชี้แนะการเรียนกับผู้เรียน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ทั้งหมด
<p>หลักฐานที่ 2 แผนการสอนภาคปฏิบัติ</p> <p>แผนการสอนภาคปฏิบัติ หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการออกแบบอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบ คือ สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ</p>				
1. ความครบถ้วนองค์ประกอบของแผนการสอน	มีองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอนน้อยกว่า 2 องค์ประกอบ	มีองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอนอย่างน้อย 4 องค์ประกอบ และมีการระบุวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนตามสถานการณ์จริง	มีองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอนครบทุกองค์ประกอบและมีการระบุวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนตามสถานการณ์จริง	มีองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอนครบทุกองค์ประกอบและมีการระบุวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนตามสถานการณ์จริง
2. ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของแผนการสอน	ไม่มีความสอดคล้องขององค์ประกอบของแผนการสอน	มีความสอดคล้องขององค์ประกอบของแผนการสอน 1-3 องค์ประกอบของแผนการสอน	มีความสอดคล้อง 4-6 องค์ประกอบของแผนการสอน	มีความสอดคล้องในทุกองค์ประกอบของแผนการสอน
3. วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ไม่มีวัตถุประสงค์การเรียนรู้ หรือไม่ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้	มีแต่ไม่ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้	มีและระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ ประเมินได้	มีและระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ประเมินได้ และระบุพฤติกรรมได้ครบถ้วนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้

ตารางที่ 4.13 เกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา			
	(0 คะแนน)	(1 คะแนน)	(2 คะแนน)	(3 คะแนน)
4. เนื้อหา	ไม่ระบุเนื้อหา	มีแต่ไม่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ	มีและถูกต้องตามหลักวิชาการชัดเจนทันสมัย	มีและถูกต้องตามหลักวิชาการชัดเจน ทันสมัย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และสาระสำคัญ
5. กิจกรรมการเรียนการสอน	ไม่ระบุกิจกรรมการเรียนการสอน	มีแต่ไม่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ	มีและถูกต้องตามหลักวิชาการชัดเจนทันสมัย	มีและถูกต้องตามหลักวิชาการชัดเจน ทันสมัย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และสาระสำคัญ
6. การวัดและประเมินผล	ไม่ระบุวิธีการวัดและเครื่องมือวัด	มีวิธีการวัดและเครื่องมือวัดแต่ไม่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดในวัตถุประสงค์	วิธีการวัดและเครื่องมือวัดสอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดในวัตถุประสงค์	วิธีการวัดและเครื่องมือวัดสอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดในวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับขั้นตอนและกระบวนการเรียนรู้ในกิจกรรม เกณฑ์การประเมินมีความสอดคล้องกับความสามารถผู้เรียน
<p>หลักฐานที่ 3 สื่อการสอน สื่อการสอน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ หรือเทคนิควิธี ที่เป็นตัวกลางช่วยนำและถ่ายทอดเนื้อหาสาระความรู้ต่าง ๆ จากผู้สอนหรือจากแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน เป็นสิ่งที่ช่วยให้เนื้อหาบทเรียนมีความกระชับชัดเจน ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ</p>				
1. การออกแบบ	ไม่มีสื่อการสอน	ด้านกายภาพมีความคงทน ล้าสมัย ด้านคุณภาพสามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในสาระได้	ด้านกายภาพมีความคงทน ทันสมัย สะดวกและง่ายในการนำไปใช้ ด้านคุณภาพสามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในสาระได้	ด้านกายภาพมีความคงทน ทันสมัย สะดวกและง่ายในการนำไปใช้ ราคาไม่แพง ต้นทุนการผลิตต่ำ ด้านคุณภาพสามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในสาระได้อย่างลึกซึ้งรวมทั้งมีรูปแบบที่แสดงถึงการจัดสรรอย่างปราณีตมีความคิดริเริ่มทำให้มีคุณภาพ คุณค่าใช้เป็นต้นแบบได้
2. เนื้อหาของสื่อการสอน	ไม่มีสื่อการสอน	ถูกต้องแต่ไม่สัมพันธ์กับสาระและกิจกรรมการเรียนการสอน	ถูกต้องและสัมพันธ์กับสาระและกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็ว	ถูกต้อง ทันสมัย ลึกซึ้งครบถ้วนและอ้างอิงได้ เนื้อหาค่าบรรยายแสดงถึงการค้นคว้าที่ลึกซึ้งและสมบูรณ์ และสัมพันธ์กับสาระและกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็ว
3. การนำเสนอเนื้อหา	ไม่มีสื่อการสอน	ชัดเจนสื่อความหมายถูกต้อง	ชัดเจน สื่อความหมายถูกต้อง ทันสมัย	ชัดเจนสื่อความหมายถูกต้อง ทันสมัย มีความยาวของการนำเสนอเนื้อหาเหมาะสม ครบถ้วนรวมทั้งมีเทคนิคการนำเสนอที่แสดงถึงความริเริ่มทำให้มีคุณภาพ

ตารางที่ 4.13 เกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา			
	(0 คะแนน)	(1 คะแนน)	(2 คะแนน)	(3 คะแนน)
4. ความสอดคล้อง	ไม่มีสื่อการสอน	น้อยกว่าร้อยละ 50 มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน	ร้อยละ 50 -80 สอดคล้องและสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน	มากกว่าร้อยละ 80 สอดคล้องและสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน
5. ความเหมาะสม	ไม่มีสื่อการสอน	มีความเหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน	ความเหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน จำนวนของผู้เรียน และกิจกรรมการเรียนการสอน	มีความเหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน จำนวนของผู้เรียน กิจกรรมการเรียนการสอน ระดับความยากง่ายของเนื้อหา และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
<p>หลักฐานที่ 4 โครงการพัฒนาผู้เรียน โครงการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมอย่างเป็นกระบวนการเพื่อการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา ให้ผู้เรียนมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม และปรับปรุงสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีองค์ประกอบคือ ชื่อแผนงาน ชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมายกิจกรรมหรือขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน งบประมาณ ชื่อผู้รับผิดชอบโครงการ หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน การประเมินผล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ</p>				
1. ความครบถ้วนของส่วนประกอบของโครงการ	ไม่มีโครงการพัฒนาผู้เรียน	มีโครงการที่มีส่วนประกอบครบถ้วน และได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา	มีโครงการที่มีส่วนประกอบครบถ้วน และได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา ชัดเจน ครบคลุมเป้าหมายของการดำเนินงาน	โครงการมีส่วนประกอบครบถ้วน และได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา ชัดเจน ครบคลุมเป้าหมายของการดำเนินงาน สามารถนำไปปฏิบัติได้
2. การดำเนินกิจกรรมโครงการ	ไม่มีโครงการพัฒนาผู้เรียน	มีการปฏิบัติงานตามกิจกรรมโครงการที่กำหนดไว้	มีการปฏิบัติงานตามกิจกรรมโครงการที่กำหนดไว้ ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมโครงการ	มีการปฏิบัติงานตามกิจกรรมโครงการที่กำหนดไว้ ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมโครงการ และมีการบูรณาการกิจกรรมโครงการโดยใช้วิจัยเป็นฐาน
3. ผลผลิตของโครงการ	ไม่มีโครงการพัฒนาผู้เรียน	มีรายงานสรุปและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมโครงการ	มีรายงานสรุปและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมโครงการ มีสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงกิจกรรมโครงการ	รายงานสรุปและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมโครงการ มีสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงกิจกรรมโครงการ เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรอื่น

ตารางที่ 4.13 เกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา			
	(0 คะแนน)	(1 คะแนน)	(2 คะแนน)	(3 คะแนน)
<p>หลักฐานที่ 5 เครื่องมือวัดผลและการตัดเกรด</p> <p>เครื่องมือวัดผลและการตัดเกรด หมายถึง กระบวนการตัดสินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยให้เป็นค่าคะแนน(เกรด) หรือเรียกง่าย ๆ ว่า การตัดเกรด (Grading) การตัดเกรดเป็นการนำข้อมูลที่สะท้อนผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาซึ่งมักอยู่ในรูปของคะแนนที่ได้จากการสอบ หรือการทำงานส่งตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเรียกรวมๆ ว่า การวัดผล (Measurement / Assessment) สามารถดำเนินการได้ 3 ระยะ คือก่อนการจัดการเรียนการสอน ระหว่างการจัดการเรียนการสอน และหลังการจัดการเรียนการสอน โดยจะต้องครอบคลุม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ด้วยเครื่องมือที่ดี และสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ</p>				
1. การประเมินผู้เรียนระหว่างการจัดการเรียนการสอน	ไม่มีการประเมินผู้เรียน	มีเครื่องมือการประเมินผู้เรียน	มีเครื่องมือการประเมินผู้เรียนและเครื่องมือครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัด สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	มีเครื่องมือการประเมินผู้เรียนและเครื่องมือครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัด สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และได้มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งมีการปรับปรุงเครื่องมือทุกปี
2. การมอบหมายงานรายบุคคล หรือรายกลุ่ม	ไม่มีการมอบหมายงานผู้เรียน	มีหลักฐานการมอบหมายงานรายบุคคล หรือรายกลุ่ม	มีหลักฐานการมอบหมายงานรายบุคคล หรือรายกลุ่ม และการติดตามการมอบหมายงาน	มีหลักฐานการมอบหมายงานรายบุคคล หรือรายกลุ่ม มีหลักฐานการติดตามการมอบหมายงานและนำผลมาพัฒนาการเรียนการสอน
3. การวิพากษ์ข้อสอบ	ไม่มีการวิพากษ์ข้อสอบรายวิชา	มีการวิพากษ์ข้อสอบรายวิชาที่สอนปีละครั้งกับทีมอาจารย์ผู้สอน	มีการวิพากษ์ข้อสอบรายวิชาที่สอนปีละครั้งในรูปของคณะกรรมการวิพากษ์ข้อสอบ	มีการมีการวิพากษ์ข้อสอบรายวิชาที่สอนปีละครั้งในรูปของคณะกรรมการวิพากษ์ข้อสอบ และนำผลไปปรับปรุงข้อสอบ
4. การวิเคราะห์ข้อสอบ	ไม่มีการวิเคราะห์ข้อสอบ	มีหลักฐานการวิเคราะห์ข้อสอบรายวิชาที่สอนทุกครั้งหลังการใช้ข้อสอบ	มีหลักฐานการวิเคราะห์ข้อสอบรายวิชาที่สอนทุกครั้งหลังการใช้ข้อสอบ และนำผลการวิเคราะห์ไปปรับปรุงคุณภาพข้อสอบ	มีหลักฐานการวิเคราะห์ข้อสอบรายวิชาที่สอนทุกครั้งหลังการใช้ข้อสอบ และนำผลการวิเคราะห์ไปปรับปรุงคุณภาพข้อสอบ รวมทั้งมีคลังข้อสอบ
5. การตัดเกรด	ไม่มีการตัดเกรดทุกรายวิชาที่สอน	มีการตัดเกรดทุกรายวิชาที่สอน	รูปแบบการตัดเกรดที่อาจารย์พยาบาลใช้มีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ ถูกต้องตามมาตรฐานการศึกษา	มีหลักฐานการวิเคราะห์ข้อสอบรายวิชาที่สอนทุกครั้งหลังการใช้ข้อสอบ และนำผลการวิเคราะห์ไปปรับปรุงคุณภาพข้อสอบ รวมทั้งมีคลังข้อสอบ

ตารางที่ 4.13 เกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา			
	(0 คะแนน)	(1 คะแนน)	(2 คะแนน)	(3 คะแนน)
หลักฐานที่ 6 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน หมายถึง ความรู้สึกของผู้เรียนในทางบวก ความชอบ ความสบายใจ ความสุขใจต่อการจัดการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ หรือเป็นความรู้สึกที่พอใจต่อการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้เกิดความชอบ ความสบายใจ และเป็นความรู้สึกที่บรรลุถึงความต้องการ ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ คือ				
1. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	ไม่มีผลการประเมินความพึงพอใจ	ผลการประเมินความพึงพอใจคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00-2.50	ผลการประเมินความพึงพอใจ คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51-3.50	ผลการประเมินความพึงพอใจคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51-5.00
หลักฐานที่ 7 เอกสารประกอบการสอน/ตำรา เอกสารประกอบการสอน/ตำรา หมายถึง เอกสารหรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง มีลักษณะเป็นเอกสารหรืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในวิชาที่ตนสอนที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระบบ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ทันสมัยโดยจะต้องมีเนื้อหาสาระอย่างละเอียดครอบคลุมวิชาตามหลักสูตรและต้องจัดทำเป็นรูปเล่มอย่างเรียบร้อย ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ				
1. เนื้อหา	ไม่มีเอกสารประกอบการสอน/ตำรา	มีเอกสารคำสอน/ตำราในวิชานั้น ๆ	มีเอกสารคำสอน/ตำราในวิชานั้น ๆ และเนื้อหาที่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการของศาสตร์ในวิชานั้น ๆ ครอบคลุมทุกหัวเรื่องที่ เป็นสาระสำคัญของรายวิชา	มีเอกสารคำสอน/ตำราในวิชานั้น ๆ และเนื้อหาที่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการของศาสตร์ในวิชานั้น ๆ ครอบคลุมทุกหัวเรื่องที่ เป็นสาระสำคัญ และเป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบัน มีความทันสมัย
2. รูปแบบในการเขียน	ไม่มีเอกสารประกอบการสอน/ตำรา	มีความประณีตในการจัดวรรคตอน มีการอ้างอิงแหล่งวิชาการที่ถูกต้อง	มีความประณีตในการจัดวรรคตอน มีการอ้างอิงแหล่งวิชาการที่ถูกต้อง มีแบบแผนในการเขียนอ้างอิง จัดทำบรรณานุกรมและภาคผนวกไว้อย่างเหมาะสม	มีความประณีตในการจัดวรรคตอน มีการอ้างอิงแหล่งวิชาการที่ถูกต้อง มีแบบแผนในการเขียนอ้างอิง จัดทำบรรณานุกรมและภาคผนวกไว้อย่างเหมาะสม ระบุความคิดรวบยอดได้ชัดเจน และอธิบายความคิดรวบยอดสามารถสื่อความหมายได้ดี
3. การศึกษาค้นคว้าเอกสารประกอบการสอน/ตำรา	ไม่มีเอกสารประกอบการสอน/ตำรา	เอกสาร/ตำราที่ใช้มีความสอดคล้องกับเนื้อหา	เอกสาร/ตำราที่ใช้ มีความสอดคล้องกับเนื้อหาตำราหลักที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนทันสมัย อ้างอิงไม่เกิน 10 ปี	เอกสาร/ตำราที่ใช้ มีความสอดคล้องกับเนื้อหาตำราหลักที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนทันสมัย อ้างอิงไม่เกิน 10 ปี ตำราหลัก ทุกเล่มมีในห้องสมุด และมีการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปอ้างอิงในเอกสารประกอบการสอน

ตารางที่ 4.13 เกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา			
	(0 คะแนน)	(1 คะแนน)	(2 คะแนน)	(3 คะแนน)
<p>หลักฐานที่ 8 ผลงานวิจัยในชั้นเรียน ผลงานวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง งานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัย ที่เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้นๆ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบหรือข้อสรุปรวมที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเอื้อต่อการนำวิชาการนั้น ไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ</p>				
1. การตีพิมพ์และเผยแพร่	ไม่มีรายงานวิจัยในชั้นเรียน	มีรายงานวิจัยในชั้นเรียน	รายงานวิจัยในชั้นเรียนที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารระดับสถาบันและจังหวัด	รายงานวิจัยในชั้นเรียนได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติหรือวารสารระดับนานาชาติ
2. แหล่งทุน		รายงานวิจัยในชั้นเรียนไม่ได้รับทุนจากแหล่งทุนใด ๆ	รายงานวิจัยในชั้นเรียนได้รับทุนจากแหล่งทุนภายในสถาบันสนับสนุน	รายงานวิจัยในชั้นเรียนได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกสถาบันสนับสนุน
3. การนำไปใช้ประโยชน์	ไม่มีการนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาในห้องเรียน	มีการนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาในห้องเรียนทันที	มีการนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาในห้องเรียนทันที และนำเสนอผลการวิจัยต่อสาขาวิชา	มีการนำผลไปใช้แก้ปัญหาในห้องเรียนทันที และนำเสนอผลการวิจัยต่อสาขาวิชา และทำรูปเล่มเสนอต่อผู้บริหารวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิด การประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ และ 3) การนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ รายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.1 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยนำเสนอโดยแยกออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป

1. ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของนักวิชาการต่าง ๆ สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป

องค์ประกอบ ของระบบ	องค์ประกอบย่อยของระบบ	นักวิชาการที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ปัจจัยนำเข้า (Inputs)	1. ข้อกำหนดเกี่ยวกับงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบของงานที่จะประเมินค่า พรรณนางานหรือผลการวิเคราะห์งาน	Herman (1973), Borich and Fenton (1977), Bolton (1980), Holley and Jennings (1983), Harris (1986), Mumford (1986), Conley (1987), Bollington (1990), Strong and Helm (1991), Cascio (1998), Dessler (2006)
	2. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	Herman (1973), Borich and Fenton (1977), Bolton (1980), Fortunato and Waddell (1981), Holley and Jennings (1983), Henderson (1984), Crane (1986), Haris (1986), Conley (1987), Szilagyi and Wallace (1990), Bollington (1990), Strong and Helm (1991), Ivancevich (1992), Castetter (1992), Lussier (1994), Werther and Davis (1996), Cascio (1998), Mondy et al (1999), Grote (2002), Dessler (2006)
	3. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	Herman (1973), Borich and Fenton (1977), Bolton (1980), Stone (1981), Holley and Jennings (1983), Mumford (1986), Haris (1986), Conley (1987), Davis and Newstrom (1989), Bollington (1990), Carell (1992), Ivancevich (1992), Castetter (1992), Byars and Rue (1997), Mondy et al (1999), Hornsby and Kuratko (2002)
	4. มาตรฐาน หรือเกณฑ์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	Schwirian (1978), Bolton (1980), Stone (1982), Holley and Jennings (1983), Davis (1984), Haris (1986), Henderson (1984), Mondy and Noe (1987), Conley (1987), Strong and Helm (1991), Casio (1992), Ivancevich (1992), Gilles (1994), Lussier (1994), Huber (1996), Werther and Davis (1996), Mondy et al (1999), Stufflebeam (2005), Dessler (2006)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป (ต่อ)

องค์ประกอบ ของระบบ	องค์ประกอบย่อยของระบบ	นักวิชาการที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ปัจจัยนำเข้า (Inputs) (ต่อ)	5. ระบบ และวิธีประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	Bertalanffy (1968), Herman (1973), Borich and Fenton (1977), Bolton (1980), Smith (1982), , Kast and Rosenzweig (1985), Arnold and Feldman (1986), Harris (1986), Mumford (1986), Conley (1987), Bollington (1990), Schoderbek (1990), Robbins (1990), Ivancevich (1992), Strong and Helm (1991), Castetter (1992), Carell (1992), Dessler (2006), DeNisi and Griffin (2008)
	6. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	Herman (1973), Castetter (1976), Borich and Fenton (1977), Henderson (1980), Holley and Jennings (1983), Harris (1986), Mumford (1986), Bollington (1990), Strong and Helm (1991), Ivancevich (1992), Lussier (1994), Kirchling (1995), Viswesvaran (1996), Werther and Davis (1996), Stringer and Irwing (1998), Kolich and Dean (1999), Mondy et al (1999), Hornsby and Kuratko (2002), Dessler (2006)
	7. ระยะเวลาและความถี่ที่ใช้ในระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	Herman (1973), Castetter (1976), Holley and Jennings (1983), Mumford (1986), Conley (1987), Bollington (1990), Ivancevich (1992)
กระบวนการ (Process)	1. ระบุขอบเขตของงานที่จะประเมิน	Davis and Newstrom (1989), Hornsby and Kuratko (2002), Dessler (2006)
	2. ระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินผล การปฏิบัติงาน	Herman (1973), Harris (1986), Crane (1986), The National School Boards Association (1987), Lyons and Stenning (1986), Tomey (1996)
	3. ระบุเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่คาดหวัง	Henderson (1980), Mondy and Noe (1987), Cascio (1992), Carell (1992), Hornsby and Kuratko (2002)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป (ต่อ)

องค์ประกอบ ของระบบ	องค์ประกอบย่อยของระบบ	นักวิชาการที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
กระบวนการ (Process) (ต่อ)	4. ระบุมาตรฐานและเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	Gibson and Hunt (1965), Paterson (1972), Beach (1980), McDowell and Newell (1987), Millman (1990), Murphy and Cleveland (1995), Bernadin (1995)
	5. วิเคราะห์และคัดเลือกระบบ วิธี ประเมินผลการปฏิบัติงาน	Harris (1986), Mumford (1986), Conley (1987), Bollington (1990), Strong and Helm (1991), Werther and Davis (1996), Dessler (2006), DeNisi and Griffin (2008)
	6. กำหนดขั้นตอนการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	Castetter (1976), Lussier (1994), Mondy et al (1999), Hornsby and Kuratko (2002)
	7. ระบุ เลือกลงและพัฒนาเครื่องมือ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	Henderson (1980), Harris (1986), Kirchling (1995), Viswesvaran (1996), Stringer and Irwing (1998), Kolich and Dean (1999), Hornsby and Kuratko (2002)
	8. การเลือกและฝึกอบรมผู้ประเมิน	Herman (1973), Bolton (1980), Stone (1981), Mumford (1986), Davis and Newstrom (1989), Bollington (1990), Carell (1992), Byars and Rue (1997), Hornsby and Kuratko (2002)
	9. อธิบายและทำความเข้าใจกับผู้รับ การประเมิน	Carrell et al (1992), Ivancevich (1992), Mondy et al (1999)
	10. การประเมินผลการปฏิบัติงานและ ติดตามผลการประเมิน	Castetter (1976), Stone (1981), Arnold and Feldman (1986), Mondy and Noe (1987), Davis and Newstrom (1989), Carrell et al (1992), Jette and Wertheim (1994), Cascio (1992), Byars and Rue (1997) Anthony Kacmar and Perrewew (2002), Hornsby and Kuratko (2002), Dessler (2006)
ผลผลิต (Output)	ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	Ivancevich (1992), Castetter (1992), Lussier (1994), Werther and Davis (1996), Cascio (1998), Mondy et al (1999), Grote (2002), Dessler (2006), DeNisi and Griffin (2008)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป (ต่อ)

องค์ประกอบ ของระบบ	องค์ประกอบย่อยของระบบ	นักวิชาการที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)	1. การสื่อสารข้อมูลสารสนเทศย้อนกลับให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบผลการประเมิน และทบทวนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน	Bolton (1980), Latham and Wexley (1981), Holley and Jennings (1983), Bollington (1990), Byars and Rue (1997), Cascio (1998), Flippo (1984), Mondey and Noe (1987), Hornsby and Kuratko (2002), Dessler (2006), Kinicki and Williams (2009)
	2. การนำผลไปประกอบการตัดสินใจ การพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัล ยกย่องสนับสนุน	Henderson (1980), Latham and Wexley (1981), Arnold and Feldman (1986), Greenlaw (1986), Davis and Newstrom (1989), Castetter (1992), Jette and Wertheim (1994), Douglas John and Hunt (1985), Arnold and Feldman (1986), Davis and Newstrom (1989), Castetter (1992), Jette and Wertheim (1994), Kennett and Waldman (1994), Anthony Kacmar and Perrewe (2002)

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติโดยทั่วไป ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.14 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านปัจจัยนำเข้า (inputs) พบบองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบย่อย 7 รายการ ประกอบด้วย ข้อกำหนดเกี่ยวกับงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่จะประเมิน คำพรรณนางานหรือผลการวิเคราะห์งาน วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาตรฐาน หรือเกณฑ์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ระบบและวิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระยะเวลาและความถี่ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

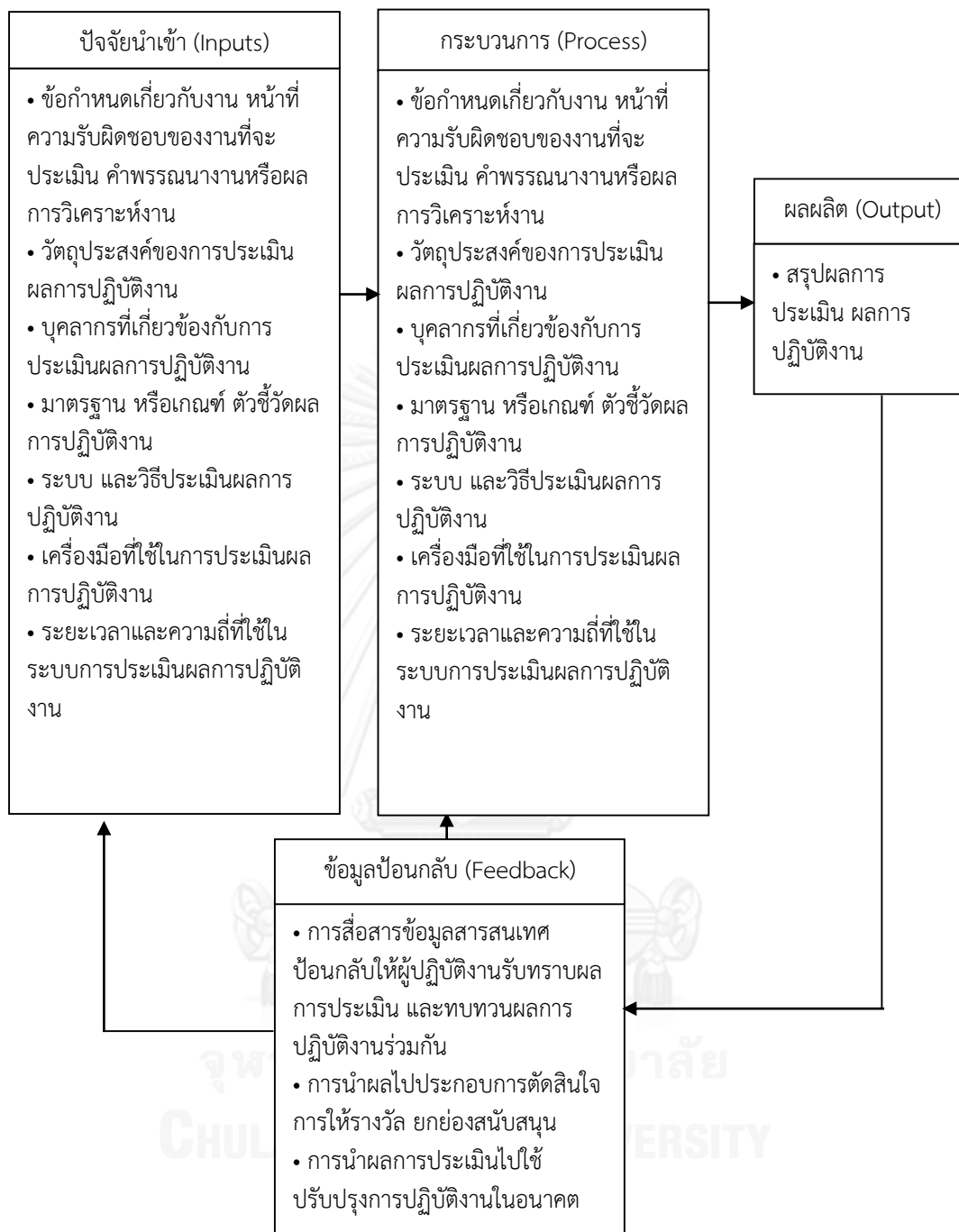
ด้านกระบวนการ (process) พบบองค์ประกอบย่อยของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป 10 รายการ ประกอบด้วย การระบุขอบเขตของงานที่จะประเมิน การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การระบุเป้าหมายผลการปฏิบัติงานหรือผลงานที่คาดหวัง การระบุมาตรฐานและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์และคัดเลือกกระบวน วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดระเบียบ เลือกลงและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลือกและฝึกอบรมผู้ประเมิน การอธิบายและทำความเข้าใจให้กับผู้รับการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานและติดตามผลการประเมิน

ด้านผลผลิต (outputs) พบองค์ประกอบย่อยของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ได้แก่ บันทึกผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับ

ด้านข้อมูลป้อนกลับ (feedback) พบองค์ประกอบย่อยของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป จำนวน 3 รายการ ประกอบด้วย การสื่อสารข้อมูลสารสนเทศป้อนกลับให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบผลการประเมิน และทบทวนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน การนำผลไปประกอบการตัดสินใจ การพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัล ยกย่องสนับสนุน และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานในอนาคต ซึ่งสามารถนำเสนอในรูปภาพได้ดังนี้



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป

2. ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

เป็นการศึกษาวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบันผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม (focus group) กับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล จำนวน 10 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน แยกได้เป็นองค์ประกอบย่อย ๆ ดังนี้

2.1 ด้านปัจจัย

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มกับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้าในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาล ซึ่งได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานหรือเกณฑ์ ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระยะเวลาและความถี่ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยในด้านปัจจัยนำเข้าของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน

องค์ประกอบย่อย	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน
1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับให้อาจารย์พยาบาลได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง 2. เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบ
2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ผู้ประเมิน ได้แก่ 1.1 คณะกรรมการประเมินผลของวิทยาลัย 1.2 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น 2. ผู้รับการประเมิน คือ อาจารย์พยาบาลทุกคนในวิทยาลัยพยาบาล
3. มาตรฐาน หรือเกณฑ์ ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน	1. พิจารณาปริมาณผลงานตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาล และกระทรวงสาธารณสุขกำหนด และงานอื่น ๆ ตามที่วิทยาลัยพยาบาลกำหนด 2. สมรรถนะในการปฏิบัติงาน
4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. แบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 2. แบบตรวจสอบรายการ
5. ระยะเวลาและความถี่ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง ช่วงก่อนพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.2 ด้านกระบวนการ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มกับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาล ซึ่งได้แก่ การวางแผนประเมินผลการปฏิบัติงาน การระดมมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดระบุ เลือกและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ประเมินและชี้แจงแก่ผู้รับการประเมินได้ทราบขั้นตอนการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ประเมิน การรายงานผลการประเมิน ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนที่กำหนดไว้ รวบรวมผลการประเมินและสรุปผลตามเกณฑ์ที่กำหนด นำเสนอผลการประเมินให้อาจารย์รับทราบ ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยในด้านกระบวนการของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน

องค์ประกอบย่อย	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน
1. การวางแผนประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้อำนวยการวิทยาลัย
2. การระดมมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระบุตัวบ่งชี้และเกณฑ์ตามที่ กพร. สกอ. และสภาการพยาบาลกำหนด
3. การกำหนดระบุ เลือกและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน	ใช้เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของ กพร. เป็นหลัก
4. การเลือกและฝึกอบรมผู้ประเมิน	มีการเลือกผู้ประเมินแต่ไม่มีการฝึกอบรมก่อนการประเมิน
5. การอธิบายและทำความเข้าใจให้กับผู้รับการประเมิน	มีการประชุมชี้แจงให้อาจารย์ทุกคนในการประเมินผลภาพรวม แต่ไม่มีการอธิบายเพิ่มเติม
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ทำการประเมิน 2 ครั้งต่อปี ก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
7. รวบรวมผลการประเมินและสรุปผลตามเกณฑ์ที่กำหนด	คณะกรรมการรวบรวมผลการประเมิน สรุปผลการประเมินเป็นราย บุคคล และสรุปเป็นภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาล
8. นำเสนอผลการประเมินให้อาจารย์รับทราบและอภิปรายผลร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับอาจารย์	นำเสนอผลการประเมินต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเพื่อดำเนินการต่อไป แต่ไม่มีการดำเนินการอภิปรายผลร่วมกันระหว่างคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและอาจารย์พยาบาล

2.3 ด้านผลผลิต

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มกับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านผลผลิตในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาล ซึ่งได้แก่ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยในด้านผลผลิตของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน

องค์ประกอบย่อย	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน
ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	1. สรุปผลและรายงานผลสัมฤทธิ์ของงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละบุคคล 2. สรุปผลและรายงานสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละบุคคล

2.4 ด้านข้อมูลป้อนกลับ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มกับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาล ซึ่งได้แก่ การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่อาจารย์ผู้รับการประเมินในผลงานด้านดีเป็นที่ยอมรับ และด้านที่ควรปรับปรุงแก้ไข การให้ข้อมูลป้อนกลับควรเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนว่าจะปรับปรุงหรือพัฒนาในด้านใด และการให้ข้อมูลป้อนกลับในภาพรวมของวิทยาลัยเพื่อวางแผนในการพัฒนาอาจารย์ให้พัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.18 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยในด้านข้อมูลป้อนกลับของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน

องค์ประกอบย่อย	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน
1. การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่อาจารย์ผู้รับการประเมินในผลงานด้านดีเป็นที่ยอมรับ และด้านที่ควรปรับปรุงแก้ไข	1. ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่อาจารย์พยาบาลผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล ในด้านผลงานที่เป็นที่ยอมรับแต่ไม่ได้แจ้งผลงานที่ต้องปรับปรุงแก้ไข
2. การให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนว่าจะปรับปรุงหรือพัฒนาในด้านใด	2. ให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยวาจา ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน
3. การให้ข้อมูลป้อนกลับในภาพรวมของวิทยาลัยเพื่อวางแผนในการพัฒนาอาจารย์ให้พัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง	3. ให้ข้อมูลป้อนกลับในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาล

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในปัจจุบัน มาทำการสังเคราะห์ระบบ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง ที่ 4.19 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.19 การสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

องค์ประกอบระบบ	องค์ประกอบย่อย	แนวคิดทฤษฎี	ผลการสังเคราะห์แนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ปัจจัยนำเข้า (Inputs)	1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี 2. เพื่อเป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง และการให้ออกจากงาน 3. เพื่อให้ทราบถึงระดับศักยภาพและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 4. เพื่อเป็นข้อบ่งชี้ในการพัฒนาและฝึกอบรมอาจารย์ ให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 5. เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้กลับไป อาจารย์ได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง 6. เพื่อเป็นหลักฐานในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมเพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้ อาจารย์พยาบาลได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง 2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา อาจารย์พยาบาลให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
	2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ประเมิน คือ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1.2 ผู้บังคับบัญชาระดับสูง 1.3 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น 1.4 เพื่อนร่วมงาน 1.5 อาจารย์ประเมินตนเอง 1.6 นักศึกษาประเมินอาจารย์ 1.7 ผู้ปกครองประเมินอาจารย์ 2. ผู้รับการประเมิน คือ อาจารย์พยาบาลทุกคนที่ปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ประเมิน ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 คณะกรรมการประเมินผลของวิทยาลัยพยาบาล 1.2 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น 1.3 เพื่อนร่วมงาน 1.4 อาจารย์ประเมินตนเอง 2. ผู้รับการประเมิน คือ อาจารย์พยาบาลทุกคนในวิทยาลัยพยาบาล

ตารางที่ 4.19 การสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ (ต่อ)

องค์ประกอบระบบ	องค์ประกอบย่อย	แนวคิดทฤษฎี	ผลการสังเคราะห์แนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ปัจจัยนำเข้า (Inputs) (ต่อ)	3. มาตรฐาน หรือ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ ประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)	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 3.2 ผลงานวิจัยและวิชาการ - งานวิจัย 1 เรื่อง / ตำรา 1 เล่ม ใน 4 ปี - เขียนบทความ 1 เรื่อง ใน 2 ปี - เขียนเอกสารประกอบการสอน ปีละ 1 เรื่อง	1. เกณฑ์และคุณภาพ พิจารณาจากระดับคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติแล้วเสร็จในแต่ละภารกิจของอาจารย์พยาบาล 2. เกณฑ์เชิงปริมาณ ให้พิจารณาปริมาณผลงานตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาล และกระทรวงสาธารณสุขกำหนด และงานอื่น ๆ ตามที่วิทยาลัยพยาบาลกำหนด 3. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
	4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. แบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 2. แบบตรวจสอบรายการ 3. แบบสัมภาษณ์ 4. แบบมาตราส่วนประมาณค่าเชิงพฤติกรรม (Behaviorally anchored rating scale) 5. แบบบันทึกข้อมูล	1. แบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 2. แบบตรวจสอบรายการ 3. แบบบันทึกข้อมูล
	5. ระยะเวลาและความถี่ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ภาคเรียนละ 1 ครั้ง 2. ภาคเรียนละ 2 ครั้ง 3. ปีละ 1 ครั้ง 4. ปีละ 2 ครั้ง 5. ตามความเหมาะสมของแต่ละสถาบัน	กำหนดปีละ 2 ครั้ง คือ 1. เมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษาที่ 1 ช่วงเดือนกันยายน 2. เมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษาฤดูร้อน ช่วงเดือนพฤษภาคม

ตารางที่ 4.19 การสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ (ต่อ)

องค์ประกอบระบบ	องค์ประกอบย่อย	แนวคิดทฤษฎี	ผลการสังเคราะห์แนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
กระบวนการ (Process)	6. กระบวนการหรือขั้นตอนต่าง ๆ ที่ใช้ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. ทำความเข้าใจกับทุกคนเพื่อให้ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมินได้ทราบขั้นตอนการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ประเมิน การรายงานผลการประเมิน 3. ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนที่กำหนดไว้ 4. รวบรวมผลการประเมินและสรุปผลตามเกณฑ์ที่กำหนด 5. นำเสนอผลการประเมินให้อาจารย์รับทราบ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. ประชุมชี้แจงคณะกรรมการประเมินผล เพื่อให้เข้าใจในวิธีการประเมิน การใช้เครื่องมือการสรุปผล การแปลผล และการนำเสนอผลการประเมิน 3. คณะกรรมการนำแบบประเมินผลไปประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด 4. คณะกรรมการรวบรวมผลการประเมิน สรุปผลการประเมินเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มงาน และสรุปเป็นภาพรวมของวิทยาลัย 5. นำเสนอผลการประเมินต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเพื่อดำเนินการต่อไป
ผลลัพธ์ (Output)	7. การสรุปผลการประเมินที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สรุปผลและรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละบุคคล 2. สรุปผลและรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกลุ่มวิชา/ภาควิชา 3. สรุปผลและรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ในภาพรวมของวิทยาลัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สรุปผลและรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละบุคคล 2. สรุปผลและรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในแต่ละกลุ่มงาน/กลุ่มวิชา 3. สรุปผลและรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาพรวมของวิทยาลัย
ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)	8. วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่อาจารย์ผู้รับการประเมินในผลงานด้านดีเป็นที่ยอมรับ และด้านที่ควรปรับปรุงแก้ไข 2. การให้ข้อมูลป้อนกลับควรเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนว่าจะปรับปรุงหรือพัฒนาในด้านใด 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่อาจารย์พยาบาลผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล ทั้งในด้านผลงานที่เป็นที่ยอมรับและผลงานที่ต้องปรับปรุงแก้ไข 2. ให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยวาจาเพื่อให้อาจารย์พยาบาลได้ตอบ

ตารางที่ 4.19 การสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ (ต่อ)

องค์ประกอบระบบ	องค์ประกอบย่อย	แนวคิดทฤษฎี	ผลการสังเคราะห์แนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) (ต่อ)	8. วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)	3. การให้ข้อมูลป้อนกลับในภาพรวมของวิทยาลัยเพื่อวางแผนในการพัฒนาอาจารย์ให้พัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง	ข้อซักถามในผลการประเมินและสรุปผลเป็นลายลักษณ์อักษรทั้งผลงานที่ยอมรับผลงานที่ต้องปรับปรุงแก้ไข 3. ให้ข้อมูลป้อนกลับในภาพรวมของวิทยาลัย เพื่อวางแผนพัฒนาอาจารย์

ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบ ประกอบด้วย 1) กรอบแนวคิดองค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ 2) กรอบแนวคิดของการพัฒนาระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การทดลองใช้ระบบ และการประเมินคุณภาพของระบบ 3) กรอบแนวคิดการประเมินคุณภาพของระบบพิจารณาตามมาตรฐานของการประเมิน 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy) มาตรฐานด้านความมีประโยชน์ (utility) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility) และ มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety) พบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ควรประกอบด้วยส่วนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ 3) องค์ประกอบด้านผลผลิต และ 4) องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับ และการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่สำคัญ คือ

1.1) วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้อาจารย์พยาบาลได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ได้แก่

1.2.1) ผู้ประเมิน ประกอบด้วย คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ให้เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชาระดับต้นของอาจารย์พยาบาล เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์พยาบาลประเมินตนเอง

1.2.2) ผู้รับการประเมิน คือ อาจารย์พยาบาลทุกคนที่ทำหน้าที่สอนในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.3) ภารกิจหลักตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาลที่มุ่งประเมิน ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ 3) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และ 4) ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.4) องค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์กรประกอบ 11 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์กรประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การพัฒนาผลิตบัณฑิตพยาบาล 2) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การเตรียมการสอนและสอนภาคทฤษฎี 4) การเตรียมการสอนและสอนภาคปฏิบัติ 5) การพัฒนานักศึกษา องค์กรประกอบที่ 2 การวิจัยและผลงานวิชาการ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การพัฒนางานวิจัย 2) ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ 3) การจัดทำหนังสือตำรา องค์กรประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การพัฒนาการให้บริการวิชาการแก่สังคม และ 2) การบูรณาการบริการวิชาการกับการเรียนการสอนและ/หรือการวิจัย และองค์กรประกอบที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การบูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอนและ/หรือกิจกรรมนักศึกษา

เกณฑ์ในการประเมิน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินโดยการประยุกต์ใช้กรอบของรูปแบบโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) ซึ่งเป็นการแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) และกระบวนการ (process) ที่สามารถนำไปสู่ผลผลิต (product) และผลที่ตามมาอันรวมกันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังที่กำหนดไว้ ในแต่ละองค์กรประกอบและตัวบ่งชี้ โดยกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเป็นแบบตรวจสอบรายการประเมิน ใช้รูปแบบการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตามแนวคิดของ Stufflebeam (2005) มาประยุกต์ใช้ในการสร้างรวมทั้งการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน แบบรูบริกส์ (scoring rubrics) ที่แสดงให้เห็นผลการดำเนินงานตามองค์กรประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงานที่แยกให้เห็นในแต่ละส่วนของการปฏิบัติงาน ในแต่ละตัวบ่งชี้ คือ ปัจจัยนำเข้า(input) กระบวนการ(process) ผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละส่วนเป็น 1 คะแนน และคะแนนรวมในแต่ละองค์กรประกอบและตัวบ่งชี้เป็น 4 คะแนน ผลการดำเนินงานจะเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

เกณฑ์การประเมินระดับองค์กรประกอบและตัวบ่งชี้

ช่วงคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	ผลการประเมิน
3.51 - 4.00	ดีมาก
2.51 - 3.50	ดี
1.51 - 2.50	ต้องปรับปรุง
0.00 - 1.50	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

เกณฑ์การประเมินระดับส่วนย่อยของตัวบ่งชี้

ช่วงคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	ผลการประเมิน
0.77-1.00	ดีมาก
0.52-0.76	ดี
0.26-0.51	ต้องปรับปรุง
0.00-0.25	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

1.5) ระยะเวลาในการประเมิน ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ กำหนดประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง คือ เมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษาที่ 1 ช่วงเดือนกันยายน และเมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษาฤดูร้อน ช่วงเดือนพฤษภาคม

2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ (process) เป็นการทำหน้าที่แปรสภาพหรือประมวลผล เพื่อนำไปสู่ผลผลิต ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมความพร้อม ขั้นตอนพิจารณาทบทวนมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินโดยยึดพันธกิจของอาจารย์พยาบาล ขั้นตอนประเมินผลการปฏิบัติงานและสรุปผล และขั้นตอนให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยรายละเอียดแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

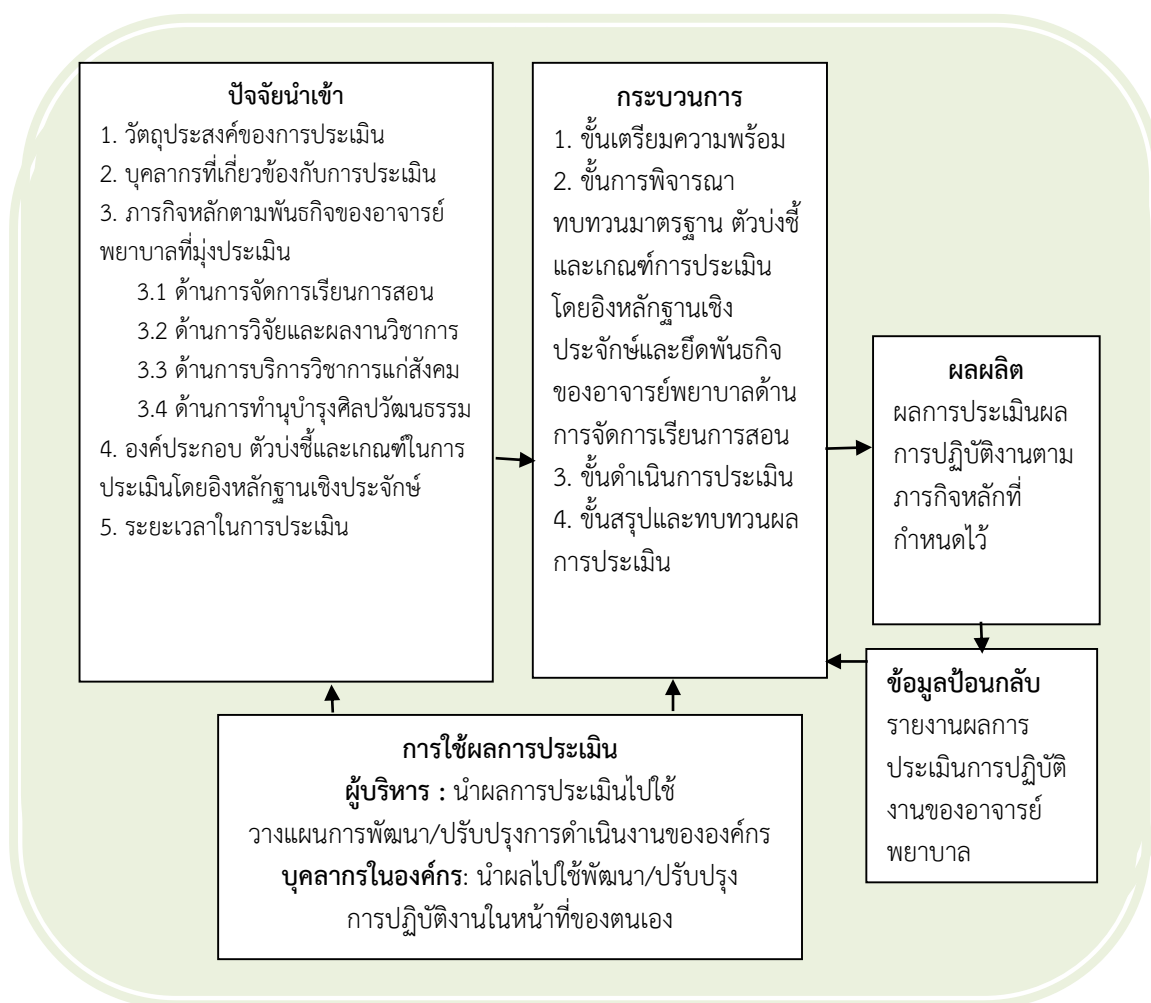
ขั้นตอนเตรียมความพร้อม เป็นการวางแผนให้แก่อาจารย์พยาบาลและคณะกรรมการประเมินผล ให้มีความพร้อมและตระหนักถึงความสำคัญของการประเมิน โดยวิทยาลัยพยาบาลควรปฏิบัติดังนี้ คือ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาล

ขั้นตอนพิจารณาทบทวนมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินโดยยึดพันธกิจของอาจารย์พยาบาล เป็นขั้นตอนที่พิจารณาและพัฒนาปรับแก้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่ต้องการให้เกิดขึ้นมีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของวิทยาลัยพยาบาล

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยอาจารย์พยาบาลทุกคนประเมินตนเอง ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอย่างน้อย 2 คน ประเมินเพื่อนอาจารย์ที่อยู่ในกลุ่มวิชา/ภาควิชา/กลุ่มงาน/งาน เดียวกัน คณะกรรมการรวบรวมผลการประเมิน สรุปผลการประเมินเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มงาน และสรุปเป็นภาพรวมของวิทยาลัย นำเสนอผลการประเมินต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเพื่อดำเนินการต่อไป

3) องค์ประกอบด้านผลผลิต (output) เป็นสิ่งที่ได้จากผลการดำเนินกิจกรรมในระบบ มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของระบบ ซึ่งประกอบด้วยผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามภารกิจหลักที่กำหนดไว้ ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ซึ่งผลที่ได้เป็นการสรุปผลและรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละบุคคล สรุปผลและรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาล และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินว่าในรอบปีการศึกษาหน้า อาจารย์พยาบาลแต่ละคนควรมีการปฏิบัติงานอะไรเพิ่มเติมหรือเร่งด่วนเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4) องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับ เป็นส่วนที่ใช้ในการควบคุมการดำเนินงานของกระบวนการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ข้อมูลป้อนกลับจะชี้ให้เห็นถึงส่วนดีและข้อบกพร่องของการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงจรรยาบรรณหรือกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตและผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ต้องให้ข้อมูลป้อนกลับแก่อาจารย์พยาบาลผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล ทั้งในด้านผลงานที่เป็นที่ยอมรับและผลงานที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ให้ข้อมูลป้อนกลับในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อวางแผนพัฒนาอาจารย์พยาบาล ดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

3.3 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ผลการตรวจสอบ(ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่ผู้วิจัยออกแบบไว้ในครั้งก่อนนี้ จากผู้เชี่ยวชาญ ทำการพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติหรือการนำไปใช้จริงของระบบ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) ระบบการประเมินผลในภาพรวม

รายการตรวจสอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	M	S.D	ความหมาย	M	S.D	ความหมาย
1. วัตถุประสงค์ของระบบ	4.73	0.51	มากที่สุด	4.65	0.51	มากที่สุด
2. ขั้นตอนของการพัฒนาระบบ	4.01	0.53	มาก	3.99	0.56	มาก
3. องค์ประกอบหลักของระบบ	3.59	0.53	มาก	4.08	0.53	มาก
4. องค์ประกอบย่อยด้านปัจจัยนำเข้า	4.28	0.54	มาก	4.26	0.52	มาก
5. องค์ประกอบย่อยด้านกระบวนการ	4.26	0.52	มาก	4.29	0.56	มาก
6. องค์ประกอบย่อยด้านผลผลิต	4.08	0.56	มาก	4.18	0.54	มาก
7. องค์ประกอบย่อยด้านข้อมูลป้อนกลับ	4.23	0.52	มาก	4.19	0.54	มาก

จากการตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยด้านวัตถุประสงค์ของระบบ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านข้อมูลป้อนกลับ และด้านผลผลิต ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) ระบบการประเมินผลด้านปัจจัยนำเข้า

รายการตรวจสอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	M	SD	ความหมาย	M	SD	ความหมาย
1. วัตถุประสงค์การประเมิน	4.59	0.54	มากที่สุด	4.25	0.61	มาก
2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน	4.34	0.53	มาก	4.18	0.51	มาก
3. ภารกิจหลักตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาลที่มุ่งประเมิน	4.23	0.54	มาก	4.49	0.56	มาก
4. องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินโดยอิงหลักฐานเชิงประจักษ์	4.16	0.56	มาก	4.33	0.53	มาก
5. เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.12	0.54	มาก	4.14	0.59	มาก
6. ระยะเวลาในการประเมิน	4.25	0.62	มาก	4.29	0.50	มาก

จากการตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ในทุกองค์ประกอบย่อยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นองค์ประกอบ วัตถุประสงค์ของระบบ มีความเหมาะสมมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย=4.59) รองลงมาคือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ระยะเวลาในการประเมินโดยอิงหลักฐาน ภารกิจหลักตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาลที่มุ่งประเมิน องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.12-4.34) ส่วนผลของ

การตรวจสอบความเป็นไปได้ พบว่า ในทุกองค์ประกอบย่อยมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.14 - 4.49) โดย ภารกิจหลักตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาลที่มุ่งประเมิน มีความเป็นไปได้มากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.49) รองลงมาคือ องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินโดยอิงหลักฐาน (ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33)

ตารางที่ 4.22 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) ระบบการประเมินผลด้านกระบวนการ

รายการตรวจสอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	M	SD	ความหมาย	M	SD	ความหมาย
1. ขั้นตอนเตรียมความพร้อม	4.21	0.53	มาก	4.25	0.54	มาก
2. ขั้นตอนพิจารณาทบทวนมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินโดยอิงหลักฐานเชิงประจักษ์และยึดพันธกิจของอาจารย์พยาบาลด้านการจัดการเรียนการสอน	4.38	0.47	มาก	4.47	0.58	มาก
3. ขั้นตอนดำเนินการประเมิน	4.24	0.56	มาก	4.23	0.61	มาก
4. ขั้นสรุปและทบทวนผลการประเมิน	4.19	0.50	มาก	4.21	0.52	มาก

จากการตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในด้านกระบวนการ พบว่า ในทุกองค์ประกอบย่อยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.19 – 4.38) โดยองค์ประกอบ ขั้นตอนพิจารณาทบทวนมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินโดยอิงหลักฐานเชิงประจักษ์และยึดพันธกิจของอาจารย์พยาบาลด้านการจัดการเรียนการสอน มีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมา คือ ขั้นตอนดำเนินการประเมิน ขั้นตอนเตรียมความพร้อม และขั้นสรุปและทบทวนผลการประเมิน เรียงตามลำดับ ส่วนความเป็นไปได้พบว่า ในทุกองค์ประกอบย่อยมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก (มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 – 4.47) โดยองค์ประกอบ ขั้นตอนพิจารณาทบทวนมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินโดยยึดพันธกิจของอาจารย์พยาบาล มีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมา คือ ขั้นตอนเตรียมความพร้อม ขั้นตอนดำเนินการประเมิน และขั้นสรุปและทบทวนผลการประเมิน เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) ระบบการประเมินผลด้านผลผลิต

รายการตรวจสอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	M	SD	ความหมาย	M	SD	ความหมาย
1. ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาล เป็นรายบุคคล	4.13	0.53	มาก	4.21	0.57	มาก
2. ผลการประเมินในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาล	4.03	0.58	มาก	4.14	0.51	มาก

จากการตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในด้านผลผลิต พบว่า ในทุกองค์ประกอบย่อยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.03 – 4.13) โดยองค์ประกอบ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาล เป็นรายบุคคลมีความเหมาะสมมากที่สุด ส่วนความเป็นไปได้พบว่า ทั้งสององค์ประกอบย่อยมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.24 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) ระบบการประเมินผลด้านข้อมูลป้อนกลับ

รายการตรวจสอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	M	SD	ความหมาย	M	SD	ความหมาย
1. การรายงานข้อค้นพบและผลการประเมิน	4.12	0.52	มาก	4.08	0.53	มาก
2. การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอาจารย์	4.34	0.51	มาก	4.30	0.54	มาก

จากการตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในด้านข้อมูลป้อนกลับ พบว่า ในทุกองค์ประกอบย่อยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.12 - 4.34) โดยองค์ประกอบ การรายงานข้อค้นพบและผลการประเมินผลการประเมินมีความเหมาะสมมากที่สุด ส่วนความเป็นไปได้พบว่า การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอาจารย์มีความเป็นไปได้มากที่สุด

3.3 การนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้

ผู้วิจัยนำเสนอโดยแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ 1)บริบทและข้อมูลพื้นฐานของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และ 2)การทดลองใช้ระบบการประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลและผลการทดลอง ดังนี้

1) บริบทและข้อมูลพื้นฐานของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วิทยาลัยพยาบาลทั้ง 2 แห่ง เป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี ซึ่งเป็นศูนย์ศึกษาพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี ซึ่งบริบทและข้อมูลพื้นฐานดังนี้

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 18/64 ถ. เทศบาล 4 ต. ปากเพ็ryw อ. เมือง จ. สระบุรี ก่อตั้งเมื่อ ปี พ.ศ. 2509 เดิมชื่อโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลสระบุรี เริ่มเปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2511 นับเป็นโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลแห่งที่ 3 ของกระทรวงสาธารณสุข ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์สระบุรีในปีพ.ศ. 2513 ในปีพ.ศ. 2521 ได้รับการสถาปนาให้เป็นวิทยาลัยพยาบาลสระบุรีเปิดทำการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูงเทียบเท่าปริญญาตรีรุ่นที่ 1 เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2521 ต่อมาเมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2537 สมเด็จพระศรีนครินทร์ทราบรมราชชนนี ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามใหม่ว่า “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี” เมื่อปีพ.ศ. 2540 กระทรวงสาธารณสุข ได้รับความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรีเข้าเป็นสถาบันสมทบมีผล

ทำให้นักศึกษาพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2540 ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวให้เข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรเป็นรุ่นแรก

เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี 1) หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (4 ปี) 2) หลักสูตรระดับประกาศนียบัตร มี 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) และหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น (ผบต.) มีนักศึกษาทั้งหมด 311 คน อาจารย์ผู้สอน 57 คน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรีมีภารกิจหลัก คือ 1) ผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านสาธารณสุข 2) วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับกำลังคนด้านสาธารณสุข 3) บริการวิชาการทางสุขภาพแก่สังคม และ 4) ส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมการพัฒนาสังคม และประชาธิปไตย

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรีพระพุทธรูป ก่อสร้างขึ้นตามแผนงานและโครงการพัฒนาการสาธารณสุขในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) เมื่อวันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2525 เพื่อขยายสถาบันในการเพิ่มการผลิตผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ให้มีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง และได้รับการเปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยพยาบาลพระพุทธรูป สระบุรี ต่อมาใน ปี 2537 ได้รับพระราชทานนามจากสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีเป็นวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี พระพุทธรูปและได้รับเข้าเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทาลัยมหิดล ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 14 ตอนพิเศษ ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2540

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรีพระพุทธรูปเปิดดำเนินการสอนนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2552 ปี ต่อมาในปี พ.ศ. 2555 วิทยาลัยฯ เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2555 ปัจจุบันใช้สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ซึ่งหลักสูตรได้ปรับปรุงให้สอดคล้องกับประกาศของกระทรวงศึกษาธิการเรื่องมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ มีนักศึกษาทั้งหมด 329 คน อาจารย์ผู้สอน 43 คน

วิทยาลัยพยาบาลทั้ง 2 แห่งมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมือนกัน โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มงาน คือ 1) กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ 2) กลุ่มภารกิจด้านบริการวิชาการและพัฒนากิจกรรมนักศึกษา 3) กลุ่มภารกิจด้านวิชาการ 4) กลุ่มภารกิจด้านวิจัยและพัฒนา และ 5) กลุ่มภารกิจด้านยุทธศาสตร์และมาตรฐานการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรีมีภารกิจหลัก คือ 1) ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ 2) วิจัยพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม 3) บริการวิชาการทางสุขภาพแก่สังคม และ 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2) การทดลองใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลการทดลอง

ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้ระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ทั้งสองแห่งเพื่ออธิบายวิธีการ ขั้นตอน วัตถุประสงค์ในการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไปทดลองใช้ โดยเริ่มต้นจากให้วิทยาลัยพยาบาลแต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน 2) คณะกรรมการเก็บรวบรวม

ข้อมูล และ 3) คณะกรรมการประสานงาน โดยจำนวนบุคลากรในกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ให้ขึ้นอยู่กับวิทยาลัยพยาบาลเป็นผู้กำหนดตามความเหมาะสม รายละเอียดดังนี้

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน มีหน้าที่ เป็นผู้ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการประเมินตามองค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและเป็นผู้วิเคราะห์ สรุปผลการประเมิน และรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลทุกคนรับทราบ 2) คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 คน มีหน้าที่ดำเนินการรวบรวมรายละเอียด ผลการดำเนินงาน พร้อมเอกสาร หลักฐานอ้างอิงที่เกี่ยวข้องตามองค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีการศึกษาที่ ประเมินและทบทวนผลการประเมินร่วมกันกับคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 3) คณะกรรมการประสานงาน จำนวน 4 คน มีหน้าที่ กำหนดแผนการดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีการศึกษา ประสานงานเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้รับผิดชอบรวบรวมผลการดำเนินงานตามองค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้กับคณะผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทุกคนในวิทยาลัยพยาบาล รวบรวมรายงานสรุปผลการประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานจากคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดให้มีการทบทวนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปีการศึกษาถัดไป

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพระพุทธบาท ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน มีหน้าที่ เป็นผู้ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการประเมินตามองค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและเป็นผู้วิเคราะห์ สรุปผลการประเมิน และรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลทุกคนรับทราบ 2) คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 คน มีหน้าที่ ดำเนินการรวบรวมรายละเอียด ผลการปฏิบัติงาน พร้อมเอกสาร หลักฐานอ้างอิงที่เกี่ยวข้องตามองค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานในรอบปีการศึกษาที่ประเมินและทบทวนผลการประเมินร่วมกันกับคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 3) คณะกรรมการประสานงาน จำนวน 3 คน มีหน้าที่ กำหนดแผนการดำเนินงานประเมินการปฏิบัติงาน ประจำปีการศึกษา ประสานงานเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและผู้รับผิดชอบรวบรวมผลการปฏิบัติงานตามองค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้กับคณะผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทุกคนในวิทยาลัยพยาบาล รวบรวมรายงานสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานจากคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดให้มีการทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงผลการดำเนินงานในปีการศึกษาถัดไป

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การเตรียมการ ระยะที่ 2 การนำระบบไปทดลองใช้ ดังนี้

ตารางที่ 4.25 ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ /บทบาท หน้าที่	ผลการดำเนินงาน		ปัญหา/ แนวทาง แก้ไข
			วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนี สระบุรี	วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนี พระพุทธ บาท	
<p>ระยะที่ 1 การเตรียมการ</p> <p>1) ประสานกับผู้บริหาร วิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยเพื่อขอความ อนุเคราะห์ในการใช้สถาบันที่ ทดลองใช้ระบบฯโดยการนัด หมายทางโทรศัพท์และผู้วิจัย ได้เข้าพบชี้แจงแนวทางการ ดำเนินงาน</p> <p>2) กำหนดกิจกรรมและระยะ ระยะเวลาที่ใช้ในการลงพื้นที่ในแต่ ละวิทยาลัย</p> <p>3) จัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง กับการใช้ระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>4) พบผู้บริหารวิทยาลัย พยาบาล เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน รายละเอียดของ ระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งกิจกรรม และระยะเวลาในการ ดำเนินงานของวิทยาลัยตาม ระบบที่ได้กำหนดไว้ โดย ผู้วิจัยได้จัดเอกสารที่เกี่ยวข้อง ให้อีกกับทางวิทยาลัยต่าง ๆ เช่น ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จัดหา เอกสารประกอบการประชุม การจัดทำเอกสาร จัดเตรียม อาหารว่าง เครื่อง ดื่ม และ ให้คำปรึกษา</p> <p>5) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้กับผู้เกี่ยวข้องในการใช้ ระบบประเมินผลการปฏิบัติ งานในแต่ละวิทยาลัย พยาบาลเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ผู้บริหาร วิทยาลัย พยาบาล</p> <p>1) ผู้ บริหาร วิทยาลัย</p> <p>2) คณะ กรรมการ ประเมิน ผลการ ปฏิบัติงาน ที่ได้รับ การแต่งตั้งจาก วิทยาลัย พยาบาล</p>	<p>ผู้วิจัยติดต่อ ประสานงาน นัดหมาย ระยะเวลาเพื่อลง พื้นที่</p> <p>ผู้วิจัย ดำเนินการ ประชุม ชี้แจง</p>	<p>ผู้บริหารยินดีให้ความ ร่วมมือและได้แต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนิน งานตามระบบที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย</p> <p>1) คณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติ งาน จำนวน 9 คน</p> <p>2) คณะกรรมการเก็บ รวบรวมข้อมูล จำนวน 4 คน</p> <p>3) คณะกรรมการ ประสานงาน จำนวน 4 คน และนัดหมายให้ ผู้วิจัยลงไปดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลได้</p> <p>ผู้ทดลองใช้ระบบฯทุก คนร่วมกันอภิปราย ชักถามแนวทางการใช้ ระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานจนเข้าใจ และสามารถนัดหมาย เพื่อทำการประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<p>ผู้บริหารยินดีให้ความ ร่วมมือและได้แต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนิน งานตามระบบที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย</p> <p>1) คณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติ งาน จำนวน 9 คน</p> <p>2) คณะกรรมการเก็บ รวบรวมข้อมูล จำนวน 4 คน</p> <p>3) คณะกรรมการ ประสานงาน จำนวน 3 คน และนัดหมายให้ ผู้วิจัยลงไปดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลได้</p> <p>ผู้ทดลองใช้ระบบฯทุก คนร่วมกันอภิปราย ชักถามแนวทางการใช้ ระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานจนเข้าใจ และสามารถนัดหมาย เพื่อทำการประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<p>ปัญหา ผู้วิจัยติดต่อไว้ นานและไม่ได้ นัดเวลา แน่นนอนในการ เข้าเก็บข้อมูล</p> <p>แนวทาง แก้ไข กำหนด ระยะเวลาให้ แน่นนอน</p> <p>ปัญหา คณะกรรมการ ไม่ได้เข้าร่วม ประชุมทุกคน เนื่องจากติด ภารกิจ</p> <p>แนวทาง แก้ไข ไม่มี</p>

ตารางที่ 4.25 ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล (ต่อ)

กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ /บทบาท หน้าที่	ผลการดำเนินงาน		ปัญหา/ แนวทาง แก้ไข
			วิทยาลัยพยาบาล บรม ราชชนนี สระบุรี	วิทยาลัยพยาบาล บรม ราชชนนี พระ พุทธบาท	
<p>ก่อนใช้ระบบฯ โดยมี กิจกรรม ดังนี้</p> <p>5.1) การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>5.2) การพิจารณาและทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ เกณฑ์ เครื่องมือวิธีการประเมิน ในระบบฯ</p>					
<p>ระยะที่ 2 การนำระบบไปทดลองใช้</p> <p>1) บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งจากวิทยาลัยพยาบาลในการทดลองใช้ระบบฯ ดำเนิน การดังนี้</p> <p>1.1) คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ทำการจัดเก็บ ติดตามผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>1.2) คณะกรรมการประสานงานทำหน้าที่ในการติดต่อประสานงานกับผู้วิจัยถ้าพบว่าปัญหาในขณะมีการดำเนินงานของคณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล</p> <p>2) บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลทำการตรวจประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบประเมิน จากแบบรายงานผลการปฏิบัติงานโดยการประสานงานของคณะกรรมการประสานงาน</p>	<p>บุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลและคณะกรรมการประสานงาน</p> <p>บุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งและผู้วิจัยคอยให้คำปรึกษาชี้แนะและสังเกตการดำเนินงาน</p>	<p>บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็น คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 4 คน คณะกรรมการประสานงาน จำนวน 4 คน และ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 9 คนโดยทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าโดยภาพรวมทั้ง 4 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ได้คะแนน เท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับ ดี รายละเอียดดังตารางที่ 4.20</p>	<p>บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็น คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 4 คน คณะกรรมการประสานงาน จำนวน 3 คน และ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน โดยทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าโดยภาพรวมทั้ง 4 องค์ประกอบ 11 ตัวบ่งชี้ได้คะแนน เท่ากับ 3.03 อยู่ในระดับ ดี รายละเอียดดังตารางที่ 4.20</p>	<p>ปัญหา</p> <p>1)เอกสารหลักฐานอ้างอิง ประกอบผลการปฏิบัติงานไม่ค่อยสมบูรณ์ทั้ง 2 แห่ง</p> <p>2) ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลยังไม่ค่อยเข้าใจองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ การปฏิบัติงาน</p> <p>แนวทางแก้ไข</p> <p>ผู้วิจัยกำกับติดตามให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องตาม ดำเนิน งาน</p>

ตารางที่ 4.25 ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล (ต่อ)

กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ /บทบาท หน้าที่	ผลการดำเนินงาน		ปัญหา/ แนวทาง แก้ไข
			วิทยาลัยพยาบาล บรม ราชชนนี สระบุรี	วิทยาลัยพยาบาล บรม ราชชนนี พระ พุทธบาท	
3. คณะกรรมการประเมิน ผลการปฏิบัติงานจัดทำราย งานสรุปผลการประเมินการ ปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะเพื่อ การปรับปรุง รายงานให้กับ บุคลากรทุกคนในวิทยาลัย พยาบาลรับทราบ	ผู้บริหาร และ อาจารย์ พยาบาล ทุกคนใน วิทยาลัย พยาบาล	บุคลากรที่ ได้รับการแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน และผู้วิจัยคอย ให้คำปรึกษา ชี้แนะและ สังเกตการ ดำเนินงาน	ผู้บริหารวิทยาลัย พยาบาลมีการชี้แจง ผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอาจารย์ พยาบาลทุกคน รับทราบ พร้อมทั้ง จัดทำรายงานสรุปผล การประเมิน	ผู้บริหารวิทยาลัย พยาบาลมีการชี้แจง ผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอาจารย์ พยาบาลทุกคน รับทราบ พร้อมทั้ง จัดทำรายงานสรุปผล การประเมิน	ปัญหา 1)การสรุปผล การประเมิน ยังมีข้อผิดพลาดในการ คิดคะแนน เล็กน้อย 2) การให้ข้อ เสนอแนะเพิ่มเติมยังไม่สอดคล้องกับผล การประเมิน แนวทาง แก้ไข ผู้วิจัยให้ข้อ เสนอแนะในการเขียนข้อ เสนอแนะ เพิ่มเติมในการหา หลักฐานที่ นำมา ประกอบการ ประเมินให้ ชัดเจนทุกข้อ และควรเป็น หลักฐานที่ วิทยาลัย สามารถ ปฏิบัติได้จริง

ตารางที่ 4.26 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
สระบุรี หลังทดลองใช้ระบบฯ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับผลการประเมิน
		โดยรวม (4คะแนน)	ปัจจัย (1คะแนน)	กระบวนการ (1คะแนน)	ผลผลิต (1คะแนน)	ผลลัพธ์ (1คะแนน)	
1 การจัดการเรียนการสอน	1.1 การพัฒนาผลิตบัณฑิตพยาบาล	3	1	1	1	0	ดี
	1.2 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4	1	1	1	1	ดีมาก
	1.3 การเตรียมการสอนและสอนภาคทฤษฎี	3	1	1	0	1	ดี
	1.4 การเตรียมการสอนและสอนภาคปฏิบัติ	4	1	1	1	1	ดีมาก
	1.5 การพัฒนานักศึกษา	4	1	1	1	1	ดีมาก
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมขององค์ประกอบที่ 1		3.60	1	1	0.80	0.80	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ดี	
2 การวิจัยและผลงานวิชาการ	2.1 การพัฒนางานวิจัย	4	1	1	1	1	ดีมาก
	2.2 ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ	4	1	1	1	1	ดีมาก
	2.3 การจัดทำหนังสือ/ตำรา	3	1	1	1	0	ดี
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมขององค์ประกอบที่ 2		3.67	1	1	1	0.67	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ดี	
3 การบริการวิชาการแก่สังคม	3.1 การพัฒนาการให้บริการวิชาการแก่สังคม	3	1	1	0	1	ดี
	3.2 การบูรณาการบริการวิชาการกับการเรียนการสอนและ/หรือการวิจัย	3	1	1	1	0	ดี
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมขององค์ประกอบที่ 3		3.00	1	1	0.50	0.50	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ดี	

ตารางที่ 4.26 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี หลังทดลองใช้ระบบฯ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับผลการประเมิน
		โดยรวม (4คะแนน)	ปัจจัย (1คะแนน)	กระบวนการ (1คะแนน)	ผลผลิต (1คะแนน)	ผลลัพธ์ (1คะแนน)	
4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.1 การบูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอนและ/หรือกิจกรรมนักศึกษา	4	1	1	1	1	ดีมาก
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมขององค์ประกอบที่ 1		4	1	1	1	1	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	

สรุปผลการดำเนินงานโดยภาพรวมทุกองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน	ผลการประเมินตามเกณฑ์
1	การจัดการเรียนการสอน	3.60	ดี
2	การวิจัยและผลงานวิชาการ	3.67	ดีมาก
3	การบริการวิชาการแก่สังคม	3.00	ดี
4	การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.00	ดีมาก
โดยภาพรวม		3.36	ดี

ตารางที่ 4.27 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีพระพุทธรบาท
หลังทดลองใช้ระบบฯ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับผลการประเมิน
		โดยรวม (4คะแนน)	ปัจจัย (1คะแนน)	กระบวนการ (1คะแนน)	ผลผลิต (1คะแนน)	ผลลัพธ์ (1คะแนน)	
1 การจัด การเรียน การสอน	1.1 การพัฒนาผลิต บัณฑิตพยาบาล	3	1	1	1	0	ดี
	1.2 การจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4	1	1	1	1	ดีมาก
	1.3 การเตรียมการ สอนและสอน ภาคทฤษฎี	3	1	1	0	1	ดี
	1.4 การเตรียมการ สอนและสอน ภาคปฏิบัติ	4	1	1	1	1	ดีมาก
	1.5 การพัฒนา นักศึกษา	4	1	1	1	1	ดีมาก
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน โดยรวมขององค์ประกอบที่ 1		3.60	1	1	0.80	0.80	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การ ประเมิน		ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ดี	
2 การ วิจัยและ ผลงาน วิชาการ	2.1 การพัฒนา งานวิจัย	4	1	1	1	1	ดีมาก
	2.2 ผลงานวิจัยและ ผลงานวิชาการ	4	1	1	1	1	ดีมาก
	2.3 การจัดทำ หนังสือ/ตำรา	2	1	1	1	0	ต้องปรับปรุง
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน โดยรวมขององค์ประกอบที่ 2		3.67	1	1	1	0.67	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การ ประเมิน		ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ดี	
3 การ บริการ วิชาการ แก่สังคม	3.1 การพัฒนาการ ให้บริการวิชาการแก่ สังคม	3	1	1	0	1	ดี
	3.2 การบูรณาการ บริการวิชาการกับ การเรียนการสอน และ/หรือการวิจัย	2	1	1	1	0	ต้องปรับปรุง
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน โดยรวมขององค์ประกอบที่ 3		2.5	1	1	0.50	0.50	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การ ประเมิน		ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ดี	

ตารางที่ 4.27 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีพระพุทธรบาท หลังทดลองใช้ระบบฯ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับผลการประเมิน
		โดยรวม (4คะแนน)	ปัจจัย (1คะแนน)	กระบวนการ (1คะแนน)	ผลผลิต (1คะแนน)	ผลลัพธ์ (1คะแนน)	
4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.1 การบูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอนและ/หรือกิจกรรมนักศึกษา	4	1	1	1	1	ดีมาก
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมขององค์ประกอบที่ 1		4	4	1	1	1	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	

สรุปผลการดำเนินงานโดยภาพรวมทุกองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน	ผลการประเมินตามเกณฑ์
1	การจัดการเรียนการสอน	3.60	ดี
2	การวิจัยและผลงานวิชาการ	3.33	ดีมาก
3	การบริการวิชาการแก่สังคม	3.00	ดี
4	การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.00	ดีมาก
โดยภาพรวม		3.36	ดี

จากตารางที่ 4.25 - 4.27 เป็นผลการทดลองใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ในแต่ละระยะ พบว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในระดับองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 2 การวิจัยและผลงานวิชาการ อยู่ในระดับ ดีมาก องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคม อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับ ดีมาก และโดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับ ดี ส่วนวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีพระพุทธรบาท มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของ

อาจารย์พยาบาลในระดับองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 2 การวิจัยและผลงานวิชาการ อยู่ในระดับ ดีมาก องค์ประกอบที่ 3 การบริการ วิชาการแก่สังคม อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับ ดีมาก และโดยรวมทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับ ดี

นอกจากนี้ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทั้ง 2 แห่งมีความเข้าใจและมีความยินดีเข้าร่วม ทดลองใช้ระบบฯ เนื่องจากเห็นว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้การ ประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ เป็นการประเมินแบบใหม่ที่อิงหลักฐานจากการปฏิบัติงาน มา ประกอบในการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลมีความตื่นตัว เกิดการพัฒนาการ ทำงานตามภารกิจหลักของวิทยาลัยพยาบาลให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทำให้ทราบว่า วิทยาลัยพยาบาลมีจุดใดที่ควรพัฒนา ปรับปรุง อย่างไรก็ตาม อีกทั้งยังเป็นการฝึกให้อาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยมีทักษะ มีความรู้ ความเข้าใจในการประเมิน สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ได้ และผู้บริหารวิทยาลัย ได้สารสนเทศจากการประเมินไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนา ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และอาจารย์ได้สารสนเทศจากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการ พัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังข้อมูล ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ที่ได้จากอาจารย์พยาบาล ดังนี้

“ดีนะ เป็นระบบที่ดีที่นำเอาหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่พยาบาลเราใช้มาตั้งนานแล้ว มาประกอบในการ ประเมิน จะทำให้อาจารย์พยาบาลเรา นำมาพัฒนางานได้เยอะเลย”

(อาจารย์พยาบาล, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2557)

“ควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจ และอบรมให้อาจารย์พยาบาลทุกคนทราบ ถึงวิธีการประเมินทักษะการ ประเมิน รายละเอียดขององค์ประกอบและตัวชี้วัดให้กับอาจารย์ทุกคน เพราะวิทยาลัยพยาบาลมีเกณฑ์ประเมิน เยอะมาก จากทั้งของ สปช. สมศ. สกอ. และตัววิทยาลัยเอง”

(อาจารย์พยาบาล, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2557)

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พัฒนาขึ้น

การนำเสนอผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยได้แยกออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจและด้านคุณภาพของระบบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอ 3 ตอนย่อย คือ ตอนที่หนึ่ง ผลการประเมินความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลและผู้บริหารที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง ตอนที่สอง ผลการประเมินคุณภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามเกณฑ์รอบมาตรฐานการประเมิน และตอนที่สาม บทสรุปที่ได้ ปัญหาและอุปสรรคที่พบ พร้อมข้อเสนอแนะในการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไปทดลองใช้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลและผู้บริหารที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลและผู้บริหารที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.70) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67-3.81) โดยองค์ประกอบด้านผลผลิตมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.87) รองลงมา คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านข้อมูลป้อนกลับ และด้านกระบวนการ ตามลำดับ (คะแนนเฉลี่ย 3.80, 3.71 และ 3.67 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยของด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.70-3.97) โดยด้านวัตถุประสงค์มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (คะแนนเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือ ระยะเวลาในการประเมิน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ตัวบ่งชี้ในการประเมิน ตามลำดับ (คะแนนเฉลี่ย 3.82, 3.81 และ 3.81 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาในด้านกระบวนการ พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.58-3.68) โดยด้านดำเนินการประเมินมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (คะแนนเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ การพิจารณาทบทวนมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินโดยยึดพันธกิจของอาจารย์พยาบาล สรุปและทบทวนผลการประเมิน ตามลำดับ (3.81 และ 3.68 ตามลำดับ)

ส่วนในด้านผลผลิต พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.77-3.88) โดยด้านผลการประเมินครอบคลุมพันธกิจหลักของอาจารย์พยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (คะแนนเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ ความถูกต้องและน่าเชื่อถือของผลการประเมิน (คะแนนเฉลี่ย 3.77) และในด้านข้อมูลป้อนกลับ พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55-3.99) โดยการรายงานข้อค้นพบและผลการประเมินมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.99) รองลงมาคือ สรุปรายงานผลการประเมินรายบุคคลแบบสรุปรายงานผลการประเมินในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาล และการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา ตามลำดับ (คะแนนเฉลี่ย 3.66, 3.63, 3.55) รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.28 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ผู้บริหาร (N=6)		อาจารย์พยาบาล (N=50)		รวม (N=56)		แปล ผล
	M	SD	M	SD	M	SD	
1. ด้านปัจจัยนำเข้า	3.80	0.68	3.79	0.61	3.80	0.65	มาก
1.1 วัตถุประสงค์ของการประเมิน	3.90	0.80	4.03	0.82	3.97	0.81	มาก
1.2 ตัวบ่งชี้ในการประเมิน	3.85	0.69	3.76	0.54	3.81	0.62	มาก
1.3 เกณฑ์การประเมิน	3.71	0.56	3.69	0.63	3.70	0.60	มาก
1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	3.73	0.67	3.89	0.50	3.81	0.59	มาก
1.5 จำนวนของผู้ประเมิน	3.86	0.98	3.59	0.51	3.73	0.75	มาก
1.6 คุณสมบัติของผู้ประเมิน	3.69	0.53	3.84	0.68	3.77	0.61	มาก
1.7 ระยะเวลาในการประเมิน	3.87	0.54	3.76	0.58	3.82	0.56	มาก
2. ด้านกระบวนการประเมิน	3.65	0.59	3.70	0.68	3.67	0.64	มาก
2.1 การเตรียมความพร้อม	3.57	0.51	3.59	0.86	3.58	0.69	มาก
2.2 การพิจารณาทบทวนมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินโดยยึดพันธกิจของอาจารย์พยาบาล	3.65	0.64	3.70	0.60	3.68	0.62	มาก
2.3 ดำเนินการประเมิน	3.76	0.53	3.85	0.52	3.81	0.53	มาก
2.4 สรุปและทบทวนผลการประเมิน	3.60	0.68	3.65	0.75	3.63	0.72	มาก
3. ด้านผลผลิต	3.86	0.70	3.89	0.61	3.87	0.65	มาก
3.1 ความถูกต้องและน่าเชื่อถือของผลการประเมิน	3.89	0.65	3.85	0.59	3.77	0.62	มาก
3.2 ผลการประเมินครอบคลุมพันธกิจหลักของอาจารย์พยาบาล	3.83	0.74	3.92	0.63	3.88	0.69	มาก
4. ด้านข้อมูลป้อนกลับ	3.70	0.66	3.72	0.67	3.71	0.67	มาก
4.1 การรายงานข้อค้นพบและผลการประเมิน	4.01	0.64	3.96	0.61	3.99	0.63	มาก
4.2 แบบสรุปรายงานผลการประเมินรายบุคคล	3.68	0.50	3.64	0.62	3.66	0.56	มาก
4.3 แบบสรุปรายงานผลการประเมินในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาล	3.58	0.87	3.68	0.73	3.63	0.80	มาก
4.4 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา	3.52	0.62	3.58	0.73	3.55	0.68	มาก
รวมทุกด้าน	3.75	0.66	3.78	0.64	3.70	0.65	มาก

4.2 ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่ใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน

ในส่วนของการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่ใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ตามกรอบมาตรฐานการประเมิน ได้แก่ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (utility standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety standards) และมาตรฐานด้านความถูกต้อง (accuracy standards) ซึ่งจากผลการประเมินคุณภาพของระบบตามมาตรฐานการประเมินทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ย 3.83) เมื่อพิจารณาภาพรวมในแต่ละมาตรฐาน พบว่า ในทุกมาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.80-3.90) โดยมาตรฐานด้านความเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (คะแนนเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ และมาตรฐานด้านความถูกต้อง ตามลำดับ (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.81 และ 3.80 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยในมาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ พบว่า ในทุกประเด็นย่อยอยู่ในคุณภาพระดับดี (มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.64 – 4.06) โดยประเด็นระบบการประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (คะแนนเฉลี่ย 4.06) รองลงมา คือ ประเด็นระบบมีการรายงานผลการประเมินอย่างชัดเจน เสร็จทันเวลาและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ระบบมีการนำเสนอและเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง ระบบการประเมินผลมีการแปลความหมายและการตัดสินผลการประเมินมีความถูกต้องและชัดเจน สารสนเทศที่ได้จากระบบประเมินมีความน่าเชื่อถือ ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามลำดับ (มีคะแนนเฉลี่ย 3.75, 3.67 และ 3.64 ตามลำดับ)

ในมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ พบว่า ทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.64-3.91) โดยประเด็นสารสนเทศที่ได้จากการประเมินมีความคุ้มค่า มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (คะแนนเฉลี่ย 3.91) รองลงมา คือ ประเด็นระบบให้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องสามารถตรวจสอบได้ ประเด็นระบบการประเมินมีกระบวนการ ขั้นตอน และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ น่าเชื่อถือ และประเด็นระบบมีรูปแบบวิธีการประเมินที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ตามลำดับ (มีคะแนนเฉลี่ย 3.86, 3.85 และ 3.64 ตามลำดับ)

ส่วนมาตรฐานด้านความเหมาะสม พบว่า ทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.81-4.03) โดยประเด็นระบบการประเมินมีความสอดคล้องกับภารกิจตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (คะแนนเฉลี่ย 4.03) รองลงมา คือ ระบบมีการรายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผย ระบบมีการกำหนดข้อตกลงของการประเมินไว้อย่างชัดเจน ระบบมีผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ (มีคะแนนเฉลี่ย 4.01, 3.81 และ 3.77 ตามลำดับ)

และมาตรฐานด้านความถูกต้อง พบว่า ทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.63-4.04) โดยประเด็นระบบมีการระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (คะแนนเฉลี่ย 4.04) รองลงมา คือ ระบบมีการระบุกระบวนการ ขั้นตอนการประเมินไว้อย่างชัดเจน ระบบมีการจัดระบบและควบคุมการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงานผล ระบบมีการเขียนรายงานผลการประเมินอย่างชัดเจน อ่านแล้วเข้าใจ และประเด็นระบบมีการ

พัฒนาเครื่องมือการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ (มีคะแนนเฉลี่ย 3.80, 3.77, 3.75 และ 3.63 ตามลำดับ) รายละเอียดผลการวิเคราะห์ที่มีดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.29 ผลการประเมินคุณภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตาม มาตรฐานการประเมินในมุมมองของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล

รายการ	ผู้บริหาร (N=5)		ผู้ประเมิน (N=18)		รวม (N=23)		แปล ผล
	M	SD	M	SD	M	SD	
มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (utility)							
1. ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.74	0.50	3.53	0.51	3.64	0.51	ดี
2. สารสนเทศที่ได้จากระบบประเมินมีความน่าเชื่อถือ	3.68	0.76	3.66	0.73	3.67	0.75	ดี
3. ระบบการประเมินผลมีการแปลความหมายและการตัดสินผลการประเมินมีความถูกต้องและชัดเจน	3.78	0.51	3.71	0.49	3.75	0.50	ดี
4. ระบบมีการนำเสนอและเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง	3.73	0.64	3.78	0.56	3.76	0.60	ดี
5. ระบบมีการรายงานผลการประเมินอย่างชัดเจน เสร็จทันเวลาและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	4.01	0.76	3.98	0.83	4.00	0.80	ดี
6. ระบบการประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมิน	3.97	0.87	4.15	0.63	4.06	0.75	ดี
รวม	3.82	0.67	3.80	0.63	3.81	0.65	ดี
มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility)							
1. ระบบมีรูปแบบวิธีการประเมินที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	3.74	0.63	3.54	0.56	3.64	0.60	ดี
2. ระบบการประเมินมีกระบวนการขั้นตอน และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ น่าเชื่อถือ	3.93	0.82	3.76	0.77	3.85	0.80	ดี
3. ระบบให้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องสามารถตรวจสอบได้	3.89	0.58	3.83	0.54	3.86	0.56	ดี
4. สารสนเทศที่ได้จากการประเมินมีความคุ้มค่า	3.95	0.75	3.86	0.59	3.91	0.67	ดี
รวม	3.88	0.62	3.75	0.70	3.81	0.60	ดี

ตารางที่ 4.29 ผลการประเมินคุณภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตาม
มาตรฐานการประเมินในมุมมองของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล (ต่อ)

รายการ	ผู้บริหาร (N=5)		ผู้ประเมิน (N=18)		รวม (N=23)		แปล ผล
	M	SD	M	SD	M	SD	
มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety)							
1. ระบบมีการกำหนดข้อตกลงของการประเมินไว้อย่างชัดเจน	3.82	0.65	3.80	0.68	3.81	0.67	ดี
2. ระบบมีการรายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผย	4.03	0.59	3.98	0.74	4.01	0.67	ดี
3. ระบบมีผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ	3.97	0.66	3.56	0.60	3.77	0.63	ดี
4. ระบบการประเมินมีความสอดคล้องกับภารกิจตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาล	4.04	0.88	4.02	0.69	4.03	0.79	ดี
รวม	3.97	0.70	3.84	0.68	3.90	0.69	
มาตรฐานด้านความถูกต้อง (accuracy)							
1. ระบบมีการระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน	4.03	0.87	4.05	0.68	4.04	0.78	ดี
2. ระบบมีการระบุกระบวนการ ขั้นตอนการประเมินไว้อย่างชัดเจน	3.78	0.69	3.82	0.64	3.80	0.67	ดี
3. ระบบมีการพัฒนาเครื่องมือการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้อง	3.69	0.83	3.56	0.66	3.63	0.75	ดี
4. ระบบมีการจัดระบบและควบคุมการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงานผล	3.78	0.70	3.75	0.83	3.77	0.77	ดี
5. ระบบมีการเขียนรายงานผลการประเมินอย่างชัดเจน อ่านแล้วเข้าใจ	3.81	0.77	3.69	0.70	3.75	0.74	ดี
รวม	3.82	0.77	3.77	0.70	3.80	0.74	ดี
รวมทุกด้าน	3.87	0.69	3.79	0.68	3.83	0.67	ดี

4.3 บทสรุปที่ได้ ปัญหาและอุปสรรคที่พบ พร้อมข้อเสนอแนะในการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไปทดลองใช้

ผู้วิจัยได้สังเกตการดำเนินงานและสอบถามอาจารย์พยาบาลระหว่างการทดลองใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่ใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ พบว่า บทสรุปที่สำคัญ และกลไกในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานตามกระบวนการขั้นตอนของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประสบผลสำเร็จ มีดังนี้

1. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลต้องมีส่วนร่วม เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ในการสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวก ในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผนการประเมิน จนจบขั้นตอนการประเมิน หากผู้บริหารเห็นความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะส่งผลให้ระบบการประเมินฯ สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง
2. การจะนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในวิทยาลัยพยาบาล ผู้บริหารและผู้ประเมินจะต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับอาจารย์พยาบาล ให้เห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีข้อดีอย่างไร
3. ความรู้ ความสามารถ และทักษะการประเมินของคณะกรรมการประเมินมีส่วนสำคัญ ต่อความน่าเชื่อถือของผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรคที่พบ

จากการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่ใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ไปทดลองใช้ ผู้วิจัยทำการสังเกตและ สุ่มสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ มีดังนี้

การยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังคำให้สัมภาษณ์ของอาจารย์พยาบาล ดังนี้

“อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ชอบการประเมิน เพราะเป็นการเพิ่มภาระ แคสอนนักศึกษาทั้งหมดเวลาแล้ว”

“รู้แล้ว ก็ไม่รู้จะพัฒนาตนเองไปทำไม ใกล้เกษียณแล้ว”

“ต้องใช้เวลาน้อยนะ เพราะใช้ระบบเดิมมานาน”

(อาจารย์พยาบาล, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2557)

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยทำการสังเกตและ สุ่มสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะในการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ มีดังนี้

มีการประชุมวางแผน การใช้ระบบในแต่ละขั้นตอนให้มีความชัดเจนโดยการมีส่วนร่วมของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล และชี้แจงให้อาจารย์พยาบาลทุกคนรับทราบ ตั้งแต่ตอนต้นปีการศึกษา ดังการให้สัมภาษณ์ของอาจารย์พยาบาล ดังนี้

“ควรมีการประชุมชี้แจงให้อาจารย์ทุกคนทราบว่าจะมีการประเมินผล และแจ้งผล
การประเมินให้ทุกคนทราบด้วย ต้องอย่างเปิดเผยนะ ชัดเจนไปเลย ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณเลย”

“ถ้าหากชี้แจงชัดเจนในทุกขั้นตอน จะทำให้อาจารย์ทุกคนปฏิบัติงานได้ตรงตาม
เกณฑ์ที่จะประเมิน”

(อาจารย์พยาบาล, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2557)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2) วิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และพัฒนาเกณฑ์การประเมินสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 3) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ 4) ประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พัฒนาขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามขั้นตอนหลักของการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ **ขั้นตอนแรก** สสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) จำนวนทั้งสิ้น 340 คน **ขั้นตอนที่สอง** เป็นการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และพัฒนาเกณฑ์การประเมินสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นรายงานการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกณฑ์/ตัวบ่งชี้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการศึกษาแนวคิดในการสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายงานการวิจัยที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้กับหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน **ขั้นตอนที่สาม** เป็นการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่ใช้สำหรับการสนทนากลุ่ม (focus group) กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของระบบ ที่ผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) กลุ่มที่สาม เป็นกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลกับการปฏิบัติงานตามพันธกิจหลักของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยคัดเลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) และ**ขั้นตอนที่สี่** ประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ทดลองใช้ระบบการประเมินผลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อทำการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทำการประเมินคุณภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน คือ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และ

มาตรฐานด้านความถูกต้อง จำนวนทั้งสิ้น 56 คน จำแนกเป็นอาจารย์พยาบาล 50 คน และผู้บริหาร 6 คน

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสมสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ แบบคัดกรองงานวิจัย แบบประเมินคุณค่างานวิจัย และแบบบันทึกผลการสกัดข้อมูล เพื่อค้นหาหลักฐานต่าง ๆ ที่เหมาะสม และเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ได้แก่ แบบประเมินความสอดคล้องของตัวบ่งชี้กับหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้แก่

3.1 แบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

3.2 แบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติก่อนนำไปใช้จริง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย แบบประเมินความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และแบบประเมินมาตรฐานของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนา การสังเกต และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อระบบ ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่ศึกษา

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้เป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และเกณฑ์การประเมินสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตอนที่ 3 ผลการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ และตอนที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 1 ผลการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษาวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ และศึกษาสภาพการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลครอบคลุมพันธกิจทั้ง 4 ด้าน ตามพันธกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ (การจัดการเรียนการสอน) ด้านวิจัยและผลงานวิชาการ ด้านการบริการวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคมและสาธารณสุขชาติ และด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้ อาจารย์พยาบาลยังต้องมีบทบาทตามพันธกิจหลักของสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ควบคุมกำกับวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ด้านบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ผลการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล พบว่า อาจารย์พยาบาลมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ (การจัดการเรียนการสอน) พบว่าการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 12 รายการ เรียงตามลำดับคือ 1) การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) จัดให้มีการปรึกษา ก่อนและหลัง (pre-post conference) การปฏิบัติงานของนักศึกษา 3) วางแผนการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา 4) ปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกงาน 5) ประชุมปรึกษาทางการแพทย์พยาบาล (nursing conference) กับนักศึกษา 6) การใช้ภาษาสื่อความหมาย ได้ถูกต้องเหมาะสมชัดเจน 7) การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมลงในเนื้อหาสาระที่สอน 8) แนะนำให้นักศึกษารู้จักแหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้าด้วยตนเอง 9) การแจ้งผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ 10) ประสานกับแหล่งฝึกเพื่อประชุมชี้แจงการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษา 11) การจัดทำกำหนดการสอน/แผนการสอน และ 12) การใช้แหล่งเรียนรู้อื่นนอกห้องเรียน ส่วนการปฏิบัติงานที่มีปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 19 รายการ เรียงตามลำดับคือ 1) การตรวจผลงานนักศึกษาตามสภาพจริง 2) การนำผลการวิจัยทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน 3) การนำเข้าสู่บทเรียน

4) จัดประสบการณ์ให้ตรงตามหลักสูตรกำหนด 5) มอบหมายงานให้นักศึกษารับผิดชอบ 6) การจัดทำเอกสารประกอบการสอน 7) สอนงาน (coaching) ให้นักศึกษาปฏิบัติให้สอดคล้องกับการวางแผนการปฏิบัติงานของนักศึกษา 8) ติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกคนอย่างใกล้ชิด 9) กำหนดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติให้กับนักศึกษาล่วงหน้า 10) การชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ 11) การศึกษาค้นคว้าเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ 12) การนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน 13) การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข 14) การใช้คำถามที่กระตุ้นให้นักศึกษาใช้ความคิดวิเคราะห์ 15) สอนเสริมด้านการปฏิบัติการพยาบาลให้นักศึกษาที่มีปัญหา 16) การใช้สื่ออุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน 17) การสรุปองค์ความรู้ของเนื้อหาสาระที่สอน 18) ความแม่นยำในเนื้อหาวิชา และ 19) มีการอภิปรายปัญหาเฉพาะกรณี (case conference) กับนักศึกษาเป็นประจำ ส่วนการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ (การจัดการเรียนการสอน) ที่เหลือจำนวน 8 รายการ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ พบว่า การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 3 รายการ เรียงตามลำดับคือ 1) จัดทำแผนงาน โครงการวิจัย และผลงานวิชาการของตนเอง 2) พัฒนาการเรียนการสอนโดยการทำวิจัยหรือวิจัยในชั้นเรียน และ 3) มีการจัดการความรู้ในทีมผู้สอน ส่วนการปฏิบัติงานที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 4 รายการ เรียงตามลำดับคือ 1) เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย 2) เขียนเอกสารทางวิชาการ เช่น บทความ คู่มือการเรียนการสอน ตำรา หนังสือ 3) การนำเสนอผลงานในการประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ และ 4) เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารระดับชาติ และระดับนานาชาติ

3. ด้านการบริการวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคมและสาธารณสุขสาธิต พบว่า การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 รายการ เรียงตามลำดับคือ 1) ให้บริการทางวิชาการด้านสุขภาพแก่สังคม และ 2) แนะนำ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานวิชาการนำเสนอคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ ส่วนการปฏิบัติงานที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 2 รายการ เรียงตามลำดับคือ 1) จัดทำแผนงาน/โครงการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม/ชุมชน และ 2) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการให้บริการวิชาการ ส่วนการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในด้านการบริการวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคมและสาธารณสุขสาธิต ที่เหลือจำนวน 4 รายการ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบว่า การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 รายการ คือ เป็นหัวหน้าโครงการ/ผู้ร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนการปฏิบัติงานที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 1 รายการ คือ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่เหลือจำนวน 4 รายการ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสม และเกณฑ์การประเมินสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และหลักฐานที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล พบว่าหลักฐานที่เหมาะสมที่จะใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในด้านการจัดการเรียนการสอน คือ แผนการสอน แผนการพัฒนาผลิตบัณฑิตพยาบาล คู่มือหลักสูตรการศึกษา แผนการสอนรายบุคคล แผนการนิเทศงาน สื่อการสอน เอกสารประกอบการสอน แผนการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา หลักฐานการยืนยันการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ใบมอบหมายงาน บันทึกผลหลังการสอน ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ผลการประเมินการสอนของนักศึกษา รายงานการวิจัย หรือเอกสารที่แสดงถึงการพัฒนาการเรียนการสอน กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา มคอ.3 (รายละเอียดของวิชา) มคอ.4 (รายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม) บันทึกการเรียนรู้ของนักศึกษา การศึกษารายกรณี (case study) เอกสารประกอบการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล ผลงานวิจัยในชั้นเรียน

ส่วนด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ พบหลักฐานที่เหมาะสม ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการวิจัย ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ หลักฐานการตีพิมพ์เผยแพร่ บทความย่อ/รายงานผลการวิจัย/ผลงานวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์ เอกสารที่แสดงว่าผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการได้มีการนำไปใช้ประโยชน์ โครงการจัดทำหนังสือ/ตำราที่ระบุกรอบโครงสร้างเนื้อหาไว้ชัดเจน ต้นฉบับหนังสือ/ตำรา และเล่มตำราฉบับสมบูรณ์

ในด้านการบริการวิชาการแก่สังคม พบหลักฐานที่เหมาะสม ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการการให้บริการวิชาการแก่สังคม หนังสือเชิญเป็นวิทยากร คำสั่งแต่งตั้งกรรมการ แผนการสอน กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา มคอ.4 (รายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม) มคอ.6 (การรายงานผลการดำเนินการของประสบการณ์ภาคสนาม)

และในด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบหลักฐานที่เหมาะสม ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ หลักฐานการแสดงผลเผยแพร่ต่อสาธารณชน หนังสือมอบหมายงาน และรายงานสรุปผลการประเมินกิจกรรม/โครงการ

จากการค้นพบหลักฐานที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 4 พันธกิจหลัก พบว่า หลักฐานเชิงประจักษ์บางหลักฐานมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในด้านการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นภารกิจหลักของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยจึงได้ทำการสรุปและวิเคราะห์หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยและจากผู้เชี่ยวชาญ ได้ทั้งหมด 8 หลักฐานเชิงประจักษ์ที่สำคัญ ได้แก่ หลักฐานที่ 1 แผนการสอนภาคทฤษฎี หลักฐานที่ 2 แผนการสอนภาคปฏิบัติ หลักฐานที่ 3 สื่อการสอน หลักฐานที่ 4 โครงการพัฒนาผู้เรียน หลักฐานที่ 5 เครื่องมือวัดผลและการตัดเกรด หลักฐานที่ 6 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน หลักฐานที่ 7 เอกสารประกอบการสอน/ตำรา และหลักฐานที่ 8 ผลงานวิจัยในชั้นเรียน

การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า หลักฐานเชิงประจักษ์มี 8 หลักฐาน 32 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ หลักฐานที่ 1 แผนการสอนภาคทฤษฎี ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความครบถ้วนองค์ประกอบของแผนการสอน 2) ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของแผนการสอน 3) วัตถุประสงค์การเรียนรู้ 4) เนื้อหา 5) กิจกรรมการเรียนการสอน และ 6) การวัดและประเมินผล หลักฐานที่ 2 แผนการสอนภาคปฏิบัติ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความครบถ้วนองค์ประกอบของแผนการสอน 2) ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของแผนการสอน 3) วัตถุประสงค์การเรียนรู้ 4) เนื้อหา 5) กิจกรรมการเรียนการสอน และ 6) การวัดและประเมินผล หลักฐานที่ 3 สื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การออกแบบ 2) เนื้อหาของสื่อการสอน 3) การนำเสนอเนื้อหา 4) ความสอดคล้อง และ 5) ความเหมาะสม หลักฐานที่ 4 โครงการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความครบถ้วนของส่วนประกอบของโครงการ 2) การดำเนินกิจกรรมโครงการ 3) ผลผลิตของโครงการ หลักฐานที่ 5 เครื่องมือวัดผลและการตัดเกรด ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การประเมินผู้เรียนระหว่างการจัดการเรียนการสอน 2) การมอบหมายงานรายบุคคล หรือรายกลุ่ม 3) การวิพากษ์ข้อสอบ 4) การวิเคราะห์ข้อสอบ และ 5) การตัดเกรด หลักฐานที่ 6 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ หลักฐานที่ 7 เอกสารประกอบการสอน/ตำรา ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) เนื้อหา 2) รูปแบบในการเขียน 3) การศึกษาค้นคว้าเอกสารประกอบการสอน/ตำรา และหลักฐานที่ 8 ผลงานวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การตีพิมพ์และเผยแพร่ 2) แหล่งทุน และ 3) การนำไปใช้ประโยชน์

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่ใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบ องค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า (input) ด้านกระบวนการ (process) ด้านผลผลิต (output) และด้านข้อมูลป้อนกลับ (feedback) จากการวิจัย พบว่า ในด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ภารกิจหลักตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาลที่มุ่งประเมิน องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินโดยอิงหลักฐานเชิงประจักษ์ และระยะเวลาในการประเมิน ส่วนด้านกระบวนการ ประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมความพร้อม ขั้นตอนพิจารณาทบทวนมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน โดยยึดพันธกิจของอาจารย์พยาบาลอิงตามหลักฐานเชิงประจักษ์ ขั้นตอนดำเนินการประเมิน ขั้นสรุปและทบทวนผลการประเมิน ในด้านผลผลิต ประกอบด้วย ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาล เป็นรายบุคคล และในภาพรวมของวิทยาลัย และสุดท้าย ด้านข้อมูลป้อนกลับ มีองค์ประกอบย่อยที่สำคัญ คือ การรายงานข้อค้นพบและผลการประเมิน การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลทั้งรายบุคคล และวางแผนพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่จำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมสำหรับ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 11 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ ที่ 1 การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การพัฒนาผลิตบัณฑิตพยาบาล 2) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การเตรียมการสอนและสอนภาคทฤษฎี 4) การเตรียมการสอนและสอนภาคปฏิบัติ 5) การพัฒนานักศึกษา องค์ประกอบที่ 2 ด้านการวิจัยและ ผลงานวิชาการ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) พัฒนางานวิจัย 2) ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ 3) การจัดทำหนังสือตำรา องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ การพัฒนาการให้บริการวิชาการแก่สังคม และการบูรณาการบริการวิชาการกับการเรียนการสอน และ/หรือการวิจัย องค์ประกอบที่ 4 ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 1 ตัวบ่งชี้ คือ การบูรณาการงาน ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอนและ/หรือกิจกรรมนักศึกษา

ผู้วิจัยจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการ ประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ และประสานงานกับวิทยาลัยพยาบาลกลุ่มทดลองในการใช้ระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดทำกำหนดการใช้ในแต่ละขั้นตอนของการใช้ระบบฯ โดยเริ่ม จากการประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมา ความสำคัญ แนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความสำคัญและประโยชน์ ที่ได้จากการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ คู่มือ เครื่องมือ ให้ผู้บริหารและอาจารย์ พยาบาลทุกคนของวิทยาลัยรับทราบ จากนั้นมีกำหนดระยะเวลาให้คณะกรรมการแต่ละชุดไป ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยผู้วิจัยมีการกำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา อย่างใกล้ชิด ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการทดลอง ผลที่ได้จากการทดลองใช้ระบบฯ พบว่า วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนีสระบุรีมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในระดับองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 2 การวิจัยและผลงาน วิชาการ อยู่ในระดับดีมาก องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคมอยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบ ที่ 4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับ ดีมาก และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในระดับองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 2 การวิจัยและผลงาน วิชาการ อยู่ในระดับดีมาก องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคม อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบ ที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับ ดีมาก นอกจากนี้ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทั้ง 2 แห่งมีความเข้าใจและมีความยินดีเข้าร่วมทดลองใช้ระบบฯ เนื่องจากเห็นว่าระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นมาจะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาการดำเนินงานตามภารกิจหลักให้เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และทำให้ทราบว่า อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยมีจุดที่ ควรพัฒนาอย่างไรบ้าง อีกทั้งยังเป็นการฝึกให้อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการประเมิน ตลอดจนการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของตนเองต่อไป รวมทั้งผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ได้สารสนเทศจากการประเมินผลการปฏิบัติงานไป ใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งจะส่งผลให้วิทยาลัย พยาบาลมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในการวิจัยครั้งนี้ พอสรุปได้ดังนี้

4.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบในภาพรวมทั้ง 4 ด้านมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก โดยโดยด้านวัตถุประสงค์ของระบบ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด รองลงมา องค์กรประกอบด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านข้อมูลป้อนกลับ และด้านผลผลิต ตามลำดับ

4.2 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้น พบว่า ความพึงพอใจในภาพรวมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านผลผลิตมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านข้อมูลป้อนกลับ และด้านกระบวนการ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยของด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านวัตถุประสงค์มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ระยะเวลาในการประเมิน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ตัวบ่งชี้ในการประเมิน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในด้านกระบวนการ พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านดำเนินการประเมินมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การพิจารณาทบทวนมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินโดยยึดพันธกิจของอาจารย์พยาบาล สรุปและทบทวนผลการประเมิน ตามลำดับ

ส่วนในด้านผลผลิต พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านผลการประเมินครอบคลุมพันธกิจหลักของอาจารย์พยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความถูกต้องและน่าเชื่อถือของผลการประเมิน และในด้านข้อมูลป้อนกลับ พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยการรายงานข้อค้นพบและผลการประเมินมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ สรุปรายงานผลการประเมินรายบุคคลแบบสรุปรายงานผลการประเมินในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาล และการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา ตามลำดับ

4.3 การประเมินคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่ใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ตามกรอบมาตรฐานการประเมิน ได้แก่ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (utility standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety standards) และมาตรฐานด้านความถูกต้อง (accuracy standards) ซึ่งจากผลการประเมินคุณภาพของระบบตามมาตรฐานการประเมินทั้ง 4 ด้าน พบว่า คุณภาพอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาภาพรวมในแต่ละมาตรฐาน พบว่า ในทุกมาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยมาตรฐานด้านความเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ และมาตรฐานด้านความถูกต้อง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยในมาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ พบว่า ในทุกประเด็นย่อยอยู่ในคุณภาพระดับดี โดยประเด็นระบบการประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ประเด็นระบบมีการรายงานผลการประเมินอย่าง

ชัดเจน เสร็จทันเวลาและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ระบบมีการนำเสนอและเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง ระบบการประเมินผลมีการแปลความหมายและการตัดสินใจผลการประเมินมีความถูกต้องและชัดเจน สารสนเทศที่ได้จากระบบประเมินมีความน่าเชื่อถือ ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามลำดับ ในมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ พบว่า ทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยประเด็นสารสนเทศที่ได้จากการประเมินมีความคุ้มค่า มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ประเด็นระบบให้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องสามารถตรวจสอบได้ ประเด็นระบบการประเมินมีกระบวนการ ขั้นตอน และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ น่าเชื่อถือ และประเด็นระบบมีรูปแบบวิธีการประเมินที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ตามลำดับ ส่วนมาตรฐานด้านความเหมาะสม พบว่า ทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยประเด็นระบบการประเมินมีความสอดคล้องกับภารกิจตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ระบบมีการรายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผย ระบบมีการกำหนดข้อตกลงของการประเมินไว้อย่างชัดเจน ระบบมีผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ และมาตรฐานด้านความถูกต้อง พบว่า ทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยประเด็นระบบมีการระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ระบบมีการระบุกระบวนการ ขั้นตอนการประเมินไว้อย่างชัดเจน ระบบมีการจัดระบบและควบคุมการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงานผล ระบบมีการเขียนรายงานผลการประเมินอย่างชัดเจน อ่านแล้วเข้าใจ และประเด็นระบบมีการพัฒนาเครื่องมือการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยที่ได้รับจากการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ เป็นการอภิปรายในประเด็นสอดคล้องของข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย กับหลักการ แนวคิด และผลการวิจัยที่มีมาก่อน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. หลักฐานที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

หลักฐานเชิงประจักษ์ที่เหมาะสมที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลนั้น ได้มาจากการทบทวนรายงานการวิจัย เอกสารแนวคิดต่าง ๆ รวมทั้งได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Joanna Briggs Institute (2004) ที่ระบุว่า หลักฐานที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและทบทวนงานวิจัยอย่างเป็นระบบ เป็นหลักฐานที่มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตรงตามสภาพที่เป็นจริงที่สุด และจากผลการศึกษาของ Bloom (1982) และ ปานทิพย์ ปุรณานนท์ (2552) พบว่า ปัจจัยด้านผู้สอน การเตรียมการสอน วิธีดำเนินการสอน การประเมินผล มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนถึงร้อยละ 25 ซึ่งสอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนที่พบและใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ไม่ว่าจะเป็นแผนการสอน สื่อการเรียนการสอน เอกสารประกอบการสอน ล้วนมีอิทธิพลต่อผู้เรียน นอกจากนี้ แผนการสอนภาคปฏิบัติเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สำคัญอีกหลักฐานหนึ่งที่ใช้

ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล เพราะการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนการสอนทางการพยาบาล ความสามารถในการเตรียมแผนการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์พยาบาลจึงมีความสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ Blackman และคณะ (2007) ที่พบว่า อาจารย์ในคลินิกเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ภาคปฏิบัติของผู้เรียน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทักษะในการปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาล

สื่อการเรียนการสอน เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์อีกหลักฐานหนึ่งที่มีความสำคัญมากในการเรียนการสอน เพราะสื่อเป็นตัวกลางที่ช่วยให้การสื่อสารระหว่างผู้สอนและผู้เรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Brown และคณะ (1985) ว่า สื่อการเรียนการสอนช่วยเสนอความรู้ให้แก่ผู้เรียนจนเกิดผลการเรียนที่ดี รวมทั้งงานวิจัยของ วยัญ ยัมยวน (2547) สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการคิดวิจารณ์ญาณ พบว่า หลักฐานที่ได้จากงานวิจัย คือ วิธีสอนและสื่อการสอน ส่งผลต่อการคิดวิจารณ์ญาณของผู้เรียนมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ

2. การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

2.1 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามขั้นตอนของการวิจัย ทำให้ได้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่เป็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) ผลผลิต (output) และข้อมูลป้อนกลับ (feedback) นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Bertalanffy (1968) ที่ได้สรุปองค์ประกอบของระบบไว้ 4 ประการ 1) ปัจจัยนำเข้า (inputs) หรือตัวรับเข้า (receptors) หมายถึง สิ่งที่ต้องใช้ในการดำเนินงานของระบบ ซึ่งในทางการสื่อสารเราอาจจะเปรียบได้กับอวัยวะหรืออินทรีย์ที่ใช้ในการรับรู้ (sense organ) 2) กระบวนการ (process) หมายถึง ขั้นตอนหรือวิธีดำเนินการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตที่ต้องการ สำหรับในทางการสื่อสารอาจจะเปรียบได้กับกระบวนการทางสมองที่ทำหน้าที่ควบคุมการรับรู้ข่าวสาร (control apparatus) 3) ผลผลิต (outputs) หรือตัวแสดงผล (effectors) หมายถึง ผลที่ได้รับจากกระบวนการดำเนินงานของระบบ ซึ่งในทางการสื่อสารอาจจะเปรียบได้กับข่าวสาร (message) ที่ได้รับจากกระบวนการควบคุมการรับรู้ข่าวสาร 4) ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) หมายถึง การนำผลที่ได้รับจากระบบเป็นข้อมูลย้อนกลับไปสู่ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการในลักษณะการป้องกันและควบคุมตนเอง (self-regulating) เพื่อรักษาภาวะสมดุลของระบบ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนาธิป ทูย์แป (2551) ที่พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับเชี่ยวชาญ ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของปิยะธิดา ทองอร่าม (2552) ที่พัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ พบว่าระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ

ในด้านวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวิจัยนี้กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณรงค์ฤทธิ์ แสนทอง (2547) และจตุรงค์ อินทรรุ่ง (2551) ที่ให้แนวคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความเหมาะสมและยังช่วยลดความขัดแย้ง ความเบี่ยงเบนของผลการประเมินการปฏิบัติงานได้ เพราะในการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันเน้นการนำผลไปใช้ในการตัดสินใจทางการบริหาร เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง โดยขาดส่วนสำคัญที่นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา

2.2 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ที่จำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 11 ตัวบ่งชี้ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังได้ศึกษาจากองค์ประกอบคุณภาพ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยปีการศึกษา 2553 และจากกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ (2555) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ครอบคลุมการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของวิทยาลัยพยาบาล

องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาผลิตบัณฑิตพยาบาล 2) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การเตรียมการสอนและสอนภาคทฤษฎี 4) การเตรียมการสอนและสอนภาคปฏิบัติ 5) การพัฒนานักศึกษา รายการประเมินดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของเซฟาร์ท (Sayfarth, 1991) ที่เสนอให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ จะเน้นการประเมินในเรื่องการเตรียมการสอน วิธีการสอน การใช้สื่ออุปกรณ์การสอน การเตรียมอุปกรณ์การสอน และการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการสอน เพราะอาจารย์จะถูกตรวจสอบว่าตนเองสอนอย่างไร สอนอะไร มีแผนและผลการสอนอย่างไร ซึ่งคุณภาพการสอนก็อยู่ที่คุณภาพของอาจารย์ ผลการประเมินจะเป็นเครื่องมือชี้ว่าการสอนของอาจารย์มีคุณภาพอยู่ในระดับใด โรเจอร์ (Rojer; 1985) กล่าวว่า คุณภาพของอาจารย์อยู่ที่ความรู้และประสบการณ์ด้านการสอน อาจารย์พยาบาลต้องมีทักษะการถ่ายทอด ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติกรพยาบาล นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิสมัย อานัญจวนิชย์ (2541) และ เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ (2546) ที่ได้กล่าวว่า วิทยาลัยพยาบาลให้ความสำคัญแก่การจัดการเรียนการสอน วิทยาลัยคิดว่าการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ จะทำให้ผลผลิตของวิทยาลัยมีคุณภาพด้วย และได้กำหนดองค์ประกอบ ความสามารถด้านการสอน เป็นองค์ประกอบหนึ่งขององค์ประกอบทั้งหมด แสดงให้เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) พัฒนางานวิจัย 2) ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ 3) การจัดทำหนังสือตำรา เป็นการประเมินการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและผลงานวิชาการของอาจารย์ อาจารย์ให้ความสำคัญมาก เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผลงานวิชาการของอาจารย์พยาบาลไว้ชัดเจนว่า

อาจารย์ทุกคนต้องมีผลงานวิจัย 1 เรื่อง ในเวลา 4 ปี มีผลงานการเขียนบทความตีพิมพ์ 1 เรื่องภายใน 2 ปี และต้องเขียนเอกสารประกอบการสอน ปีละ 1 เรื่อง (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2544) การกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนทำให้อาจารย์ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญที่ต้องมีผลงานวิจัยและผลงานวิชาการจะเป็นการแสดงผลสมรรถนะด้านความรู้และความเชี่ยวชาญของอาจารย์ ซึ่ง กิบสัน และฮันท์ (Gibson & Hunt, 1995) ได้กล่าวว่า อาจารย์ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญพิเศษในสายงานตน และต้องมีทักษะในการศึกษาค้นคว้าวิจัย เช่นเดียวกับ เลวิส (Lewis, 1971) ดันคินและพรีเซียน (Dunkin & Precian, 1992) ที่กล่าวว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาจารย์คือการใฝ่หาความรู้ และเป็นผู้ที่สั่งสมความรู้ให้กว้างขวาง ดังนั้น การที่อาจารย์จะมีความรู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ต้องมีผลงานวิชาการ มีการศึกษาวิจัย ต้องสร้างสรรค์งานวิชาการเพื่อให้ตนเองเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงาน เช่นเดียวกับ เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ (2546) กล่าวว่า บทบาทอาจารย์พยาบาลต้องเป็นนักวิจัยและผลิตตำราทางการพยาบาล ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านการศึกษาและผลงานวิชาการจะเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์เร่งผลิตผลงานวิชาการของตนเอง เพื่อการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ การพัฒนาการให้บริการวิชาการแก่สังคม และการบูรณาการบริการวิชาการกับการเรียนการสอนและ/หรือการวิจัย ซึ่งในการจัดการศึกษาพยาบาลจัดให้มีการฝึกภาคปฏิบัติในรายวิชาของหมวดวิชาชีพ จะมีการฝึกให้นักศึกษาได้ให้บริการแก่ชุมชนในเรื่องความรู้ขณะฝึกภาคปฏิบัติในโรงพยาบาล แต่เมื่อออกฝึกภาคปฏิบัติในชุมชน จะให้การศึกษาแก่ชุมชนและส่งเสริมพัฒนาหมู่บ้านที่นักศึกษาออกฝึกในวิชาอนามัยชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาของ พิสมัย อานัญจวนิชย์ (2541) ที่พบว่า ปัจจุบันวิทยาลัยหลายแห่งให้บริการแก่ชุมชนภายในวิทยาลัย เช่น เปิดรับบริการเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียนในวิทยาลัยพยาบาล โดยอยู่ในความรับผิดชอบของภาควิชาการพยาบาลเด็ก และเปิดให้บริการแก่ผู้สูงอายุในรูปแบบชมรมพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุ อยู่ในความรับผิดชอบของภาควิชาผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ จัดอบรมโครงการ และหลักสูตรต่าง ๆ ในวิทยาลัยพยาบาลทุกแห่ง เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อเป็นการบูรณาการบริการวิชาการกับการเรียนการสอนและ/หรือการวิจัย

องค์ประกอบที่ 4 ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ คือ การบูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอนและ/หรือกิจกรรมนักศึกษา จากผลการวิจัย พบว่า การส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นเรื่องสำคัญที่สถาบันอุดมศึกษาไทยถือเป็นบทบาทที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สถาบันพระบรมราชชนก (2555) ที่กล่าวไว้ว่า การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นภารกิจหลักที่สำคัญอีกประการหนึ่งของสถาบันพระบรมราชชนก และวิทยาลัยในกำกับ เพื่อทำนุบำรุงรักษาส่งเสริมและสืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยบูรณาการกับการเรียนการสอนกิจกรรมนักศึกษา มุ่งเน้นการอนุรักษ์ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อรักษาเอกลักษณ์ของชาติและชุมชนท้องถิ่น และมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม

3. เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น กับระบบการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานของครูผู้สอน ของนักวิชาการอื่น ๆ พบว่า ระบบการประเมินผลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น เป็นระบบที่มีข้อดีในเรื่องการนำหลักฐานมาสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งการประเมินการดำเนินการ และการประเมินผลผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำหลักฐานเชิงประจักษ์มาประกอบการประเมินผล ทำให้เกิดประโยชน์ทั้งผู้ถูกประเมินและหน่วยงาน โดยเป็นการควบคุมคุณภาพของอาจารย์พยาบาล ซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2537) ได้ทำการศึกษาวิจัยให้แก่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่มุ่งเน้นการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมการสอนของครู และต่างจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติของครูผู้สอนที่วิทยา คู่วิรัตน์ (2539) พัฒนาขึ้น มุ่งเน้นการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และแตกต่างจาก ชนาธิป หุ้ยแป (2551) ที่พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญของครูผู้สอน

4. ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ พบว่า เกือบทุกองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของระบบ อาจารย์พยาบาลจะมีความพึงพอใจสูงกว่าผู้บริหาร ซึ่งจากการสัมภาษณ์และสังเกต พบว่า มีสาเหตุเนื่องมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งนี้ อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในการประเมินมากขึ้นและรูปแบบการประเมินสามารถตรวจสอบได้ โดยการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณาผลการประเมิน ทำให้อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อระบบการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) ที่ระบุว่า การเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินของผู้ถูกประเมินเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งการที่ผู้ถูกประเมินไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่แรก จะทำให้ผู้ถูกประเมินเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และไม่ทราบคุณภาพในการปฏิบัติงานของตนเองในขณะนั้น

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยดังกล่าวมาแล้ว สามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอ้างอิงหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อนำมาสนับสนุนประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลนั้น จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ดังนั้นจึงควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและให้เห็นความสำคัญของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอิงหลักฐานเชิงประจักษ์ แก่อาจารย์พยาบาลทุกคน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญ มีความเกี่ยวข้องและเป็นผู้สามารถผลักดันให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอ้างอิงหลักฐานเชิงประจักษ์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาคู่มือในการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ก่อนนำระบบไปใช้ในแต่ละสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้แจงให้คณะกรรมการประเมินผลและอาจารย์ผู้รับการประเมินได้มีข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเกณฑ์การให้คะแนน องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณลักษณะตามองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ของหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งสามารถปรับได้ตามบริบทของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อวิเคราะห์หลักฐานที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเน้นหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน ในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมให้ครบทั้ง 4 พันธกิจ ได้แก่ พันธกิจด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2.2 การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ประเมินมีความสะดวกและง่ายต่อการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ไปใช้ในการประเมิน

2.3 การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

รายการอ้างอิง

- Bedeian, A. G. (1999). *Management*. New York: Dryden Press.
- Bertalanffy, V. L. (1968). *General System Theory*. New York: Image Braziller.
- Cascio, W. F. (1992). *Managing Human Resources*. New York: McGraw-Hill.
- Chen, Y. M., & Chen, P. A. (2006). Knowledge management performance evaluation: a decade review from 1995 to 2004. *Journal of Information Science*, 32(2), 17-38.
- Chory, M. R. (2009). Feedback and Fairness: The Relationship Between Negative Performance Feedback and Organizational Justice. *Western Journal of Communication*, 73(2), 157-181.
- Fitzgerald, J., & Fitzgerald, A. F. (1987). *Fundamentals of systems analysis: using structural analysis and design techniques*. New York: John Wiley & Sons.
- Gerhardt, M., Ashenbaum, B., & Newman, R. W. (2009). Understanding the Impact of Proactive Personality on Job Performance: The Roles of Tenure and Self-Management. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 16(1), 61-72.
- Kinicki, A., & Williams, B. (2009). *Management 3/e*. New York: McGraw-Hill.
- Koontz, H. (1971). *Appraising managers as managers*. New York: McGraw-Hill.
- Oh, S. S., & Lewis, B. G. (2009). Can performance appraisal systems inspire intrinsically motivated employees? *Review of Public Personnel Administration*, 29(2), 158-167.
- Pretorius, S. G., & Ngwenya, V. C. (2003). Teachers' perceptions of and attitudes towards performance appraisal in Zimbabwean schools. *Africa Education Review*, 5(1), 144-164.
- Shingler, J., Van Loon, E. M., Alter, R. T., & Bridger, C. J. (2008). The Importance of Subjective Data for Public Agency Performance Evaluation: Thinking About Public Administration in New Ways. *Public Administration Review*(November-December), 1101-1111.

- Al-ghanabousi N.S. and Idris A.R. (2010). Principal's practices in the performance appraisal for teachers in Al-Sharqiah South Zone's Schools in Oman. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2 (2) : 3839-3843.
- Bach, S. and Sisson, K. (2000). *Personnel management: A comprehensive guide to theory and practice*. 3rd ed. Massachusetts: Blackwell.
- Bacal, R. (1999). *Performance management*. New York: McGraw-Hill.
- Beach, S. D. (1980). *Personnel: the management of people at work*. New York: The MacMillan Publishing.
- Bertalanffy, V. L. (1968). *General system theory*. New York: Image Braziller.
- Bedeian, A. G. (1993). *Management*. 3rd ed. New York: Dryden Press.
- Business Dictionary. (2009). *Performance evaluation*. Available from: [http://www.businessdictionary.com\(2009\)/definition/employee.html](http://www.businessdictionary.com(2009)/definition/employee.html)
- Cascio, W.F. (1992). *Managing human resources*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Castetter, W.B. (1976). *The personnel function in education administration*. New York: Macmillan.
- Carrell, M.R., Kuzmits, F.E., and Elbert, N.F. (1992). *Personnel human resource management*. New York: Macmillan.
- Chory, M. R. (2009). Feedback and Fairness: The Relationship Between Negative Performance Feedback and Organizational Justice. *Western Journal of Communication*, 73(2): 157-181.
- Chen, Y. M. and Chen, P. A. (2006). Knowledge management performance evaluation: a decade review from 1995 to 2004. *Journal of Information Science*, 32 (1): 17-38.
- Chruden, H.J. and Sherman W. Jr. (1968). *Personnel management*. Ohio: Ohio Western Publishing.
- Ciliska, D.K, Pinelli, J., DiCenso, A., and Cullum, N. (2001). Resources to enhance evidence based nursing practice. *AACN Clinical Issues* 12(4) : 520 - 528.
- Closs, S. J. and Cheater, F.M. (1999). Evidence for nursing practice: A clarification of the the issues. *Journal of Advance Nursing*, 30(1): 10-17.
- Crane, D.P. (1986). *The management of human resource*. Boston: Kent Publishing.
- Collins, S., Voth, DiCenso, A., and Guyatt, G. (2005). *Finding the evidence*. St. Louis: Elsevier Mosby.
- Corbett, B. and Kenny, B. (2001). *Appraisal and learning in a government agency*. The Learning Organization, 8(1): 21-35.
- Crowther, J., Ed. (1995). *Oxford Advanced Learner's Dictionary*. Oxford: Oxford University Press. Phonetics Editor, M.G. Ashby. Cruttenden, A., Ed. (2001)

- Cullum, N. (2000). User' guide to the nursing literature: an introduction. *Evidence-Based Nursing*, 3(3): 71-72.
- DiCenso, A., and Collin, S. (2005). *Evidence-Based Nursing: A guide to clinical practice*. St. Louis: Elsevier Mosby.
- DiCenso, A., and Cullum, N. (1998). Implementing evidence-based nursing: some misconceptions. *Evidence Based Nursing*, 1(2): 30 - 40.
- DeNisi, S. A. and Griffin, W. R. (2008). *Human resource management*. 2nd ed. New York: Houghton Mifflin.
- Debenham, K. J. (1989). *Knowledge systems design*. New York: Praetive-Hall.
- Desander, M. (2000). Teacher evaluation and merit pay: Legal considerations, practical concerns. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 14(4): 307-317.
- Dessler, G. (2006). *A framework for human resource management*. 4nd ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Delahaye, L.B. (2005). *Human resource development: adult learning and knowledge management*. 2nd ed. Sydney and Melbourne: John Wiley & Sons Australia.
- Ernie, S. (2009). Leadership, performance evaluation and all the usual suspect. *Personnel Review*, 38(3): 320-338.
- French, P. (1999). The development of evidence-based nursing. *Journal of Advance Nursing*, 29(1): 72-78.
- Fitzgerald, J., and Fitzgerald, A. F. (1987). *Fundamentals of systems analysis: using structural analysis and design techniques*. New York: John Wiley & Sons.
- Ford, K. D. (2004). Development of a performance appraisal training program for the Rehabilitation Institute of Chicago. *Journal of European Industrial Training*, 28(7): 550-563.
- Fors, K. and Bandstein, S. (2008). *Evidence-based evaluation of development cooperation: Possible? Feasible? Desirable?* United Nation: Network of Networks on Impact Evaluation.
- Grote, D. (2002). *The performance appraisal question and answer book: a survival guide for Managers*. New York: AMACOM.
- Gerhardt, M., Ashenbaum, B., Newman, R. W. (2009). Understanding the Impact of Proactive Personality on Job Performance: The Roles of Tenure and Self-Management. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 16(1): 61-72.
- Gerrish, K., and Clayton, J. (1998). Improving clinical effectiveness through and evidence-based approach: Meeting the challenge for nursing in the United Kingdom. *Nursing Administration Quarterly*, 22(4): 55-65.

- Hampfris, D. (2000). Type of evidence. In: Hammer, S., Collinson, G. and Muir Gray, J.A. (Eds.). *Achieving evidence-based practice: A handbook for practitioners*. London: Bailliere Tindall.
- Heyel, Carl. (1963). *Encyclopedia of management*. New York: Reinhold Publishing.
- Henderson, R.I. (1984). *Performance appraisal*. 2nd ed. Virginia: Prentice Hall.
- Houser, J. and Oman S.K. (2010). *Evidence-based practice: An Implementation Guide for Healthcare Organizations*. The United State of America: Jones & Bartlett Learning.
- Hui, L., and Qin-xuan, G. (2009). *Performance appraisal: what's the matter with you?* The 6th International Conference on Mining Science & Technology, Procedia Earth and Planetary Science No.1 pp. 1751–1756.
- Ivancevich, J.M. (1998). *Human resource management: foundation of personnel*. 5nd ed. Homewood: Irwin.
- Joanna Briggs Institute. (2008). *JBI Levels of Evidence*. Available from: <http://www.joannabriggs.edu.au/pubs/approach.php>.
- Kate, F. and Fenton, M. (2002). *Making sense of research evidence to inform decision making*. Edinburgh: Churchill Livingstone.
- Kingsbury, B.J. (1957). *Personnel administration for Thai students*. Bangkok: Thammasat University.
- Kinicki, A. and Williams, B. (2009). *Management 3/e*. New York: McGraw-Hill.
- Koontz, H. (1971). *Appraising managers as managers*. New York: McGraw-Hill.
- Lawson, P. (2005). How to bring evidence-based practice to the bedside. *Nursing*, 35(3): 18-19.
- Latham, A.S and Pearlman, M.A. (1999). From standards to licensure: Developing an authentic assessment for school principals. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 13(3): 245-262.
- Levin, R. F. (2006). *Evidence-Based Practice in Nursing: what is it?* In Levin, R. F., and Feldman, H. R. (Ed.). *Teaching evidence-based practice in nursing: A guide for academic and clinical setting*. New York: Springer Publishing Company.
- Maylett, T. (2009). 360-Degree feedback revisited: The transition from development to appraisal. *Compensation Benefits Review* (May): 1-8.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2000). *Human resources management*. 10th Ed. Australia: Thomson/South-Western.
- Miller, E. C. and Thornton, L. C. (2006). How accurate are your performance appraisals? *Public Personnel Management*, 35(2): 153-162.

- Milanowski, A., Odden, A. and Youngs, P. (1998). Teacher Knowledge and Skill Assessments And Teacher Compensation: An Overview of Measurement and Linkage Issues. *Journal of Personnel Evaluation in Education*. 12(2): 83 - 101.
- Melnyk, B.M., Fineout-Overholt, E., Stone, P., and Ackerman, M. (2000). Evidence-based practice: the past, the present, and recommendations for the millennium. *Pediatric Nursing* 26 (1): 77- 80.
- Melnyk, B.M. and Fineout-Overholt, E. (2005). *Evidence-based practice in nursing and healthcare: A guide to best practice*. Philadelphia: Lippincott William & Wilkins.
- Mishra, S. (2009). *Performance appraisal-definition & concepts*. Available from: <http://hrdjunction.blogspot.com/2009/06/performance-appraisal-definition.html>
- Mitchell, A., Jansen, K., and Pask, E. (1995). Assessment of nursing research utilization needs in Ontario health agencies. *Canadian Journal of Nursing Administration* 8(1): 77-91.
- Mondy, W.R. and Noe, R.M. (1987). *Personal: The management of human resources*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Muir Gray, J.A. (1997). *Evidence-based health care: how to make health policy and management decisions*. New York: Churchill Livingstone.
- Nanavati, A. (2007). Performance evaluation of non-government development organizations: A study in Vadodara. *Journal of Health Management*, 9: 275-299.
- Oh, S. S. and Lewis, B. G. (2009). Can performance appraisal systems inspire intrinsically motivated employees? *Review of Public Personnel Administration*, 29(2): 158-167.
- Phillips, P. and Louvieris, P. (2005). Performance measurement systems in tourism, hospitality, and leisure small medium-sized enterprises: A balanced scorecard perspective. *Journal of Travel Research*, 44: 201-211.
- Pimpa, N. (2005). Teacher performance appraisal in Thailand: Poison or panacea? *Education Research for Policy and Practice*, 4: 115-127.
- Polit, D.F. and Beck, C.T. (2004). *Nursing research: Principle and methods*. 7thed. Philadelphia: Lippincott William & Wilkins.
- Pretorius, S.G. and Ngwenya, V.C. (2003). Teachers' perceptions of and attitudes towards performance appraisal in Zimbabwean schools. *Africa Education Review* 5(1): 144-164.

- Rebore, W.R. and Walmsley, L.E.A. (2007). *An Evidence-Based Approach to the Practice of Educational Leadership*. New York: Pearson Education, Inc.
- Ritz, A. (2009). Public service motivation and organizational performance in Swiss federal government. *International Review of Administrative Science*, 75(1): 53-78.
- Riccucci, M.N and Lurie, I. (2001). Employee performance evaluation in Social Welfare Offices. *Review of Public Personnel Administration*, 21(1): 27-37.
- Rivera, M. and Heady, F. (2005). Comparative program-performance evaluation and government accountability in New Mexico—Some applied lessons for intergovernmental relations. *Journal of Public Affairs Education*, 12(4): 557-562.
- Robbin, P.S. (2001). *Organization behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Roberts, G., and Pregitzer, M. (2007). Why employees dislike performance appraisal. *Regent. Global Business Review*, 1(1), 14-21.
- Sackett, D. L., Rosenberg, W. M. C., Gray, J., Haynes, R. B., and Richardson, W. S. (1996). Evidence based Medicine: What it is and what it isn't. *British Medical Journal*, 312: 71-72.
- Szilagyi, A. and Wallace, M. (1990). *Organizational behavior and performance*. 5th ed. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Schanie, F.C. and Kemper, E.J. (2008). Total performance development systems: Blueprints for building and sustaining organizational excellence. *CUPA-HR Journal (Spring/Summer)*: 8-6.
- Sikula, A. and McKenna, F.J. (1984). *The management of human resources: personnel text and current issues*. New York: John Wiley & Sons.
- Shingler, J., Van Loon, E. M., Alter, R. T. and Bridger, C. J. (2008). The Importance of Subjective Data for Public Agency Performance Evaluation: Thinking About Public Administration in New Ways. *Public Administration Review (November-December)*: 1101-1111.
- Schoderbek, P.P., Schoderbek, C.G. and Kafalas, A.G. (1990). *Management system: conceptual consideration*. 4th .ed. Richard D: Irwin,Inc.
- Shrode, W.A., and Voich, D.Jr. (1974). *Organization and management: basic systems concepts*. Homewood: Richard D. Irwin.
- Schoderbek, P.P., Schoderbek, C.G. and Kafalas, A.G. (1990). *Management system: conceptual consideration*. 4th .ed. Richard D: Irwin,Inc.
- Smith, A.W. (1982). *Management systems: analyses and applications*. New York: Dryden Press.

- Stone, T.H. (1982). *Understanding personnel management*. Chicago: Dryden Press.
- Stufflebeam, D.L., Goodyear, L.J. and Johnson, E. (2008). *Guiding Principles Checklist for Evaluating Evaluations*. reviewed October, 9, 2009. <http://www.wmich.edu/evalctr/checklists/guidigprinciples2005.pdf>.
- Taormina, J.R., and Gao, H.J. (2009). Identifying acceptable performance appraisal criteria: An international perspective. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 47: 102-125.
- Walf, B.W. (1962). *The management of personnel*. 2nd ed. California: Wadsworth.
- Warne, T., Holland, K., and McAndrew, S. (2011). The catcher in the why: developing an evidence-based approach to the organization, delivery and evaluation of pre-registration nurse educational programmes. *Nurse Educ Prac*, 11(2): 131- 135.
- Werther, W.B., and Davis, K. (1989). *Human resources and personnel management*. New York: McGraw-Hill Book.
- Winch, S., Handerson, A., and Creedy, D. (2005). Read, think, do!: A method for fitting research evidence into practice. *Journal of Advanced Nursing*, 50(1): 20-26.
- Yonghong, C. and Chongde, L. (2006). Theory and practice on teacher performance evaluation. *Front Educ China*, 1: 29-39.
- Zeitz, K. and McCutcheon, H. (2003). Evidence-based practice: To be or not to be, This is the question! *International Journal of Nursing Practice* 9(5): 272-279.

ภาษาไทย

- กาญจนา นิลวงษานุวัฒน์. (2542). การประเมินผลการปฏิบัติงานของวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาล สังกัดกรมการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กรองไธ อุณหสูต. (2539). การเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์: สภาพการณ์และแนวโน้ม. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 14 (มกราคม-มีนาคม): 35-42.
- กลุ่มสื่อสารองค์กร สำนักงาน ก.พ. (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร: โกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2521). การสร้างแบบสำรวจประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกียรติก้อง คุ่มไพโรจน์. (2537). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. *วารสารคน*. (มกราคม-มีนาคม): 11.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. (2548). *หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. เอกสารคำสั่งที่ ศธ 0206.3/ว 25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548. (เอกสารอัดสำเนา).
- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2544). *ประมวลการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 3 การพัฒนาการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย*. วันที่ 23-25 กรกฎาคม 2544 ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: งานเจริญเปเปอร์แอนด์พริ้นท์.
- จตุรงค์ อินทรรุ่ง. (2551). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(4): 63-76.
- จุฬามาศ ใจนักรบ. (2524). *การสร้างเกณฑ์ประเมินคุณภาพนักเรียนเตรียมทหาร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุติมา มาลัย. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขศึกษบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูมาพันธ์ วิเชียรเกื้อ. (2526). *การศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบกับการปรับปรุงงาน ศึกษาเฉพาะกรณีการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย..
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2530). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลิตา ศรมณี และ พูนศรี เพียรสนอง. (2522). *การบริหารงานบุคคล (Public personnel administration)*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ชนาธิป พุ้ยแป. (2551). *การพัฒนากระบวนการประเมินผลการทำงานสำหรับครูผู้สอนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความ เชี่ยวชาญ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชำนาญ ชื่นช่วย. (2530). *การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) *การจัดทำ JOB DESCRIPTION สมัยใหม่ (ภาคปฏิบัติ)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- . (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ทัศนีย์ เกริกกุลธร. (2552). *การพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์: ขั้นตอนการปฏิบัติและ กรณีศึกษา*. สระบุรี :โรงพิมพ์ปากเพรียวการช่าง.
- . (2550). *คู่มือการเรียนการสอนการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์*. สระบุรี: วิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิติพันธ์ ทารศรีภูมิ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้ประเมินผลงานทางวิชาการครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. (2545). *การประเมินบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- นิวัฒน์ โรจนางษ์. (2522). *เกณฑ์ประเมินผลการทำงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต ภาควิชา บริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์.
- นุชจรินทร์ อ่อนนันท. (2546). *ตัวชี้วัดผลการทำงาน กรณีศึกษา: ธนาคารเอเชีย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทิยา ชัยนิคม. (2532). *การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการทำงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในด้านงานนิเทศการศึกษา และงานพัฒนาการเรียน การสอน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บวร ประพฤติดี. (2526). *การวัดและประเมินบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สหบุรุษการพิมพ์.
- เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ (2546) *การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการทำงานของ อาจารย์พยาบาล*. ปริญญาบัตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

- ประภิน วีระศิลป์. (2536). *การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพนธ์ จันทน์นุรักษ์. (2521). *เกณฑ์ประเมินผลงานครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2527). *การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราชญ์ กล้าผจญ และ พอลตา บุตรสุทิวังค์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ก. พลการพิมพ์ (1996).
- ปาริชาติ ตามไท และ เพ็ญฟ้า นรพัลลพ. (2546). *พัฒนาการการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขในอดีตถึงปัจจุบัน: หลักสูตรการศึกษายาบาล*. ใน กาญจนา สันติพัฒนาชัย. *อดีตสู่ปัจจุบัน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปานทิพย์ ปุณณานนท์ และ ทศนีย์ เกริกกุลธร. (2552). *ความต้องการและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ขณะฝึกภาคปฏิบัติที่เน้นการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ของนักศึกษาพยาบาล*. วารสารพยาบาล 58(1-2): 36-44.
- ปานทิพย์ ปุณณานนท์ (2552) *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติการพยาบาลสูติศาสตร์ ของนักศึกษาพยาบาลสถาบันอุดมศึกษาเอกชน* วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 35 (2): 91-99.
- ปรีดา คูภิรมย์. (2546). *การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนในระบบเปิดของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา: สำนักงานเขตบางกะปิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยธิดา ทองอร่าม (2552) *การพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2540). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน: แนวคิดและเทคนิค*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- มุสดี รุมาคม. (2551). *การประเมินการปฏิบัติงาน (ฉบับปรับปรุงแก้ไข)*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ธนาเพชร.
- พนารัตน์ วิศวเทพนิมิต.(2539). *สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ในปีพ.ศ. 2544 ถึง 2549*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิเชษฐ์ ใจเที่ยง. (2541). *การพัฒนาเกณฑ์ประเมินผลการประเมินงานครูผู้สอนในระดับ
ประถมศึกษา*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิศมัย อานัญจวนิชย์ (2541) *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัย
พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. นนทบุรี: สถาบันพระบรม
ราชชนก.
- พรชัย วงศ์เลิศไมตรีกุล. (2546). *การประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะ
กรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรเทพ รุ่งแผน. (2546). *การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถาน
ศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พองคำ ดิลกสกุลชัย. (2553). *การปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์: หลักการและวิธี
ปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฟรี-วัน.
- ภิญโญ สาธร. (2517). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- มโนเชาว์ นิลนนท์. (2545). *การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี การ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของสำนักงานตำรวจ สันติบาล.
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- มานพ ชูนิล. (2536). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พนักงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยงยุทธ โกวิทยากร. (2546). *การยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร*.วารสารวิชาการปริทัศน์. 11(7):11-7.
- ยุวราณี สุขวิญญาน์. (2549). *การศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล และปัจจัยเชิงสาเหตุ
ประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. นนทบุรี : สถาบัน
พระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- เรวัต เต็นจักรวาล. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติ งานของ
พนักงานราชการ ศึกษากรณีพนักงานมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสน
ศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชณี อยู่ศิริ. (2523). *เปรียบเทียบการประเมินการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ใน
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชา
พยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา เชาว์ปรีชา. (2538). *การศึกษากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รุจา รอดเข็ม. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรเบิร์ต วูด และ เวรีน่า มาร์แชล. (2546). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน: การดำเนินการ ปัญหา และประเด็นสำคัญ*. แปลโดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วสันต์ เหลืองประภัสร์. (2548). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารปกครองในระบอบประชาธิปไตย: สองกระแสความคิดในการบริหารงานภาครัฐ ลูกค้ำ หรือ พลเมือง*. รัฐศาสตร์สาร, ปีที่ 26 ฉบับที่ 2: 35 - 86.
- วันเพ็ญ ผ่องกาย. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัยญา ยิ้มยวน (2547) *การวิเคราะห์ห้วงอวกาศของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคิดวิจารณ์ญาณ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนา สุขศิริ. (2549). *การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิริยา สุขน้อย. (2538). *การวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา คูวิรัตน์. (2539). *การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชชุดา ชัยจิราภรณ์. (2546). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน: ศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติ งานด้วยเทคนิค Individual Balanced Scorecard ของบริษัทฟิลิปเซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณถ แสงมณี. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำรา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- ศิริานี ชุมพงศ์. (2546). *การวัดผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลโดยใช้ Balanced Scorecard*. วิทยานิพนธ์ปริญญาเกสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารเภสัชกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. (2546). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพระบรมราชชนก. (2545). *ทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข*. นนทบุรี: สถาบันพระบรมราชชนก.
- _____. (2550). *ปฏิทินสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2550*. นนทบุรี : สถาบันพระบรมราชชนก.
- _____. (2552). *ทิศทางการผลิตและพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก (พ.ศ. 2554- 2558)*. นนทบุรี: สถาบันพระบรมราชชนก.
- สมาน รังสีโยกฤษณ์. (2527). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. นนทบุรี: สถาบันพระบรมราชชนก.
- สาโรช ไชยรักษ์. (2526). *เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงศรี กิตติรักษ์ตระกูล. (2553). *การวิเคราะห์สถานการณ์อัตราากำลังคนและเส้นทางสู่ความสำเร็จในการผลิตและพัฒนาพยาบาลวิชาชีพของกระทรวงสาธารณสุข*. นนทบุรี: บริษัทสองขาครีเอชั่น จำกัด.
- สำนักกฎหมาย สำนักเลขาธิการวุฒิสภา. (2550). *เอกสารประกอบการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักการพิมพ์ สำนักเลขาธิการวุฒิสภา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2551). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2551-2554)*. นนทบุรี: สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.
- สำรวย บุตราช. (2541). *การสร้างเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูผู้สอน ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคามนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สุจิตรา พัฒนะภูมิ. (2539). *การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายงานบริหารการประถมศึกษา สายงานบริหารการศึกษา และสายงานบริหารการมัธยมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- สุนทร โต้บัว (2552) *การปฏิบัติจากหลักฐานเชิงประจักษ์ สู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา*. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์. 24(1): 1-9.
- สุเมธ วงศ์บุญยง. (2524). *การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวง*

- อุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุบิน ภูมิรินทร์. (2533). การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน ประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชา บริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธี บุญญะถิติ. (2536). การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามการ รับรู้ของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริยะ มนिरะพงศ์. (2541). การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสายงานสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุรียัวรรณ สรงสระแก้ว. (2546). การเปรียบเทียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานโดย ผู้บังคับบัญชากับโดยคณะกรรมการต่อการรับรู้ความเป็นธรรมและพฤติกรรมความเป็น สมาชิกขององค์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี. (2545). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมลักษณ์ พรหมมีเนตร. (2526). การนำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ประจำเขตการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์. (2550). การศึกษาองค์ประกอบและรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยใช้เครื่องมือ บาลานซ์ สกอร์การ์ด: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2540). องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูสายงานการสอน. วารสารราชภัฏเพชรบุรี. 7(1):1-14.
- สมศิริ พรหมทอง. (2545). ผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานต่อความพึง พอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงาน ก.พ. (2551). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ: ภาพรวมระบบบริหารผลงานและ ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงาน บุคคล.

- สำนักงาน ก.ค.ศ. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อมรรัตน์ สนั่นเสียง. (2546). การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของ อาจารย์สถาบันราชภัฏ. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร. (2552). การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การประเมินโดยใช้ Competency). กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- (2547). การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อนงค์พร พะวรรัมย์. (2546). การเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่าง การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา บัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอนก ศิลปนิลมาลย์. (2520). การพัฒนาเกณฑ์ประเมินหลักสูตรจริยศึกษาในระดับประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัยวรรณ พิพัฒน์บวรกุล. (2539). การศึกษาองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชา บริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรสา อัครวัชรางกูร. (2546). การสร้างตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของกลุ่มการพยาบาล สถาบันมะเร็ง แห่งชาติ ตามแนวคิดระบบวัดผลคุณลักษณะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล ศาสตรมหา บัณฑิต ภาควิชาบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำพล จินดาวัฒน์ และ สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ. (2540). ประวัติการจัดการศึกษาและการ พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขจากวันนั้นถึงวันนี้ กิ่งศตวรรษการจัดการ การศึกษาและพัฒนากำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การทหารผ่านศึก.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
ที่พัฒนาขึ้นโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารระดับนโยบาย กระทรวงสาธารณสุข

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. รศ.(พิเศษ)กิตติ พิทักษ์นิตินันท์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 2. ดร.ณัฐธยา พัฒนชวินนันท์ | ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกำลังคน |
| 3. นายแพทย์สมควร หาญพัฒนชัยกูร | ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก |
| 4. อาจารย์ชลธิ์ หาญเบญจพงษ์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร
สถาบันพระบรมราชชนก |
| 5. ดร. สาลิกา เมธนาวิน | ผู้อำนวยการกลุ่มการวิจัย สถาบันพระบรมราชชนก |
| 6. ดร.ทัศนีย์ เกริกกุลธร | ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา |
| 7. ดร.นงนุชวงศ์สว่าง | รองผู้อำนวยการกลุ่มบริการวิชาการ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครบุรี |
| 8. น.ส.อลิสา ศิริเวชสุนทร | กลุ่มพัฒนาข้าราชการและบุคลากร
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข |

ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร จิรวัดน์กุล | คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 2. รศ.นพ.เชิดชัย นพมณีจำรัสเลิศ | ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายพัฒนาคุณภาพ
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล |
| 3. รศ.ดร.สุธรรม นันทมงคลชัย | หัวหน้าภาควิชาอนามัยครอบครัว
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 4. ดร.กาญจนา จันทร์ไทย | ผู้อำนวยการสำนักการพยาบาล |
| 5. ดร.ตริงตา พูลผลอำนาจ | ผู้จัดการงานพัฒนาวิชาการ |
| 6. ดร.อารยา ศรีไพโรจน์ | สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข |
| 7 นางกุลธิดา กุลประทีปัญญา | หัวหน้ากลุ่มงานวัดและประเมินผล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ |
| 8. ดร.เรืองอุไร อมรไชย | คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี |
| 9. ดร.สุภารัตน์ พิสัยพันธ์ | วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ |
| 10. ดร.บุญสืบ โสโสม | อาจารย์ด้านการวิจัย
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี |

ภาคผนวก ข
คู่มือและเครื่องมือในการวิจัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



คู่มือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

โดย

นางจุฬาร गरेเศ

นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.โชติกา ภาษีผล

เอกสารนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำนำ

คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ฉบับนี้ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมิน องค์ประกอบของระบบวิธีการและแนวทางในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ประเมินและผู้รับการประเมินให้เกิดความรู้ ความเข้าใจได้อย่างถูกต้องในการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้

คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ฉบับนี้ เป็นเอกสารส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต เรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์” ของนางจุฬาทิพย์ กระจเทศ นิสิตสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งอยู่ในระหว่างการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงไม่สามารถนำไปอ้างอิงได้

ผู้วิจัยขอขอบคุณอาจารย์พยาบาลทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความสนใจและความร่วมมือในการทดลองใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ในครั้งนี้

นางจุฬาทิพย์ กระจเทศ
สาขาวิชาการศึกษาและการวัดและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปัจจุบันยึดหลักการประเมินตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) แบบประเมินแบบเดิมที่ใช้จะมีปัจจัยที่ให้ประเมิน คือ คุณภาพงาน ปริมาณงาน การนำผลงานไปใช้ พร้อมการอธิบายสั้น ๆ และมีช่องให้กรอกคะแนน ซึ่งเป็นแบบประเมินที่กว้าง และไม่ครอบคลุมภาระงานหลักที่จะประเมิน ทำให้การพัฒนาไม่สอดคล้องกับการเป็นสถาบันอุดมศึกษา ถึงแม้ภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบแรกในระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2552-31 มีนาคม 2553 ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 76 ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน รวมถึงนำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเสร็จสิ้นลง ก็ตาม ยังพบว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ยังปฏิบัติเช่นที่ผ่านมา ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมน้อย หัวข้อการประเมินเหมือน ๆ กันในแต่ละสายงาน เพียงแค่ปรับเปลี่ยนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ และปัญหาที่พบส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของผู้บริหารในหลายหน่วยราชการที่ยังไม่กล้าตัดสินใจ ยังไม่ยอมแยกแยะผลปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามข้อเท็จจริงมากเท่าที่ควร เพราะหากดูจากส่วนต่างของผลตอบแทนที่ให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จะไม่เห็นความแตกต่างมาก นอกจากนี้ที่สำคัญพบว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานยังไม่ถูกนำไปใช้เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาหาแนวทางที่ชัดเจนและเหมาะสมในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เนื่องจากบทบาทการสอนของอาจารย์พยาบาลถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการเรียนการสอนที่จะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาออกไป มีคุณภาพหรือไม่เพียงใด ด้วยเหตุนี้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยเฉพาะด้านสอนจึงมีความสำคัญและเป็นหนึ่งในเกณฑ์มาตรฐานของการประกันคุณภาพการศึกษา โดยผลของการประเมินการสอนนั้นถือเป็นข้อมูลสำคัญ เพราะนอกจากจะเป็นข้อมูลที่ย้อนกลับไปให้อาจารย์ผู้สอนได้รับทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยของตนเพื่อจะนำไปปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของตนแล้ว ข้อมูลจากการประเมินจะยังส่งต่อไปยังผู้บริหารของสถานศึกษาให้ได้รับทราบถึงประสิทธิภาพการสอนโดยรวมของสถานศึกษา และสามารถที่จะนำข้อมูลที่ได้นี้ไปวิเคราะห์เพื่อดูถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักสำคัญของสถานศึกษาในการผลิตบัณฑิตที่ดีมีคุณภาพเพื่อออกไปรับใช้สังคมต่อไปในอนาคต

ผู้วิจัยตระหนักในความสำคัญ ดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Sackett et al.,1996; DiCenso and Cullum, 1998; Melnyk and Fineout-Overholt, 2002; DiCenso and Collin, 2005; Rebore and Walmsley, 2007; Warne, Holland, and McAndrew, 2010; ฟองคำ ติลกสกุลชัย, 2553) พบว่า การประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Evaluation : EBE) เป็นการประเมินโดยอาศัยทักษะที่สำคัญ และเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการนำไปสู่ “การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice)” โดยการบูรณาการอย่างเป็นระบบระหว่างความรู้/หลักฐานเชิงประจักษ์ (evidence) ที่ดีที่สุดในขณะใดขณะหนึ่ง อาจจะเป็นหลักฐานจากงานวิจัยที่มีการออกแบบการวิจัยอย่างดีหรือหลักฐานอื่น ๆ ที่น่าเชื่อถือ ที่ไม่ได้มาจากงานวิจัย แต่มาจากความคิดเห็น ประสบการณ์ หรือข้อมูลทางประวัติศาสตร์ ที่สามารถใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ปัจจุบันวงการพยาบาล แพทย์ และสาธารณสุข กำลังตื่นตัวกับการใช้ผลงานวิจัย (research utilization) หรือการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice: EBP) เพื่อพัฒนาคุณภาพของการให้บริการ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการประกันคุณภาพการบริการด้านสุขภาพ โรงเรียนพยาบาลหลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกาและบางประเทศในแถบยุโรปได้สอดแทรกคำว่า “การปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์” ในพันธกิจหรือปรัชญาของโรงเรียน และได้จัดตั้งศูนย์สำหรับ “การปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์” ขึ้น เพื่อให้อาจารย์พยาบาล พยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนนักศึกษาพยาบาล เข้าใจและใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิก การศึกษา และการวิจัย สำหรับในประเทศไทย ได้เริ่มนำแนวคิดการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ในช่วง 4-5 ปีที่ผ่านมา แต่รูปแบบวิธีการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ยังไม่มีมีการนำมาใช้ในประเทศไทย โดยคาดว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งให้สถาบันพระบรมราชชนกในฐานะเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแลสถานศึกษาในสังกัดได้ใช้เป็นแนวทางในการประเมินเพื่อติดตามความก้าวหน้า ปรับปรุง และพัฒนา การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของระบบการประเมิน

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้อาจารย์พยาบาลได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

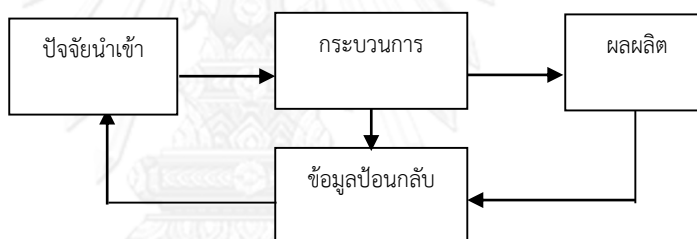
ตอนที่ 2

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

ระบบ เป็นกลุ่มขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน สามารถทำงานได้อย่างอิสระ แต่มีปฏิสัมพันธ์ในการดำเนินงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือช่วยให้การทำงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ระบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบของระบบการประเมิน

องค์ประกอบของระบบการประเมิน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นเพื่อให้ระบบสามารถดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จ โดยองค์ประกอบของระบบที่สำคัญ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) ผลผลิต (output) และข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของระบบการประเมิน

โดยแต่ละองค์ประกอบมีลักษณะ ดังนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า เป็นทรัพยากรหรือสิ่งจำเป็นเพื่อก่อให้เกิดการทำงานของระบบ ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์การประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ภารกิจหลักตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาลที่มุ่งประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม องค์ประกอบตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินโดยอิงหลักฐานเชิงประจักษ์ และระยะเวลาเวลาในการประเมิน

2. ด้านกระบวนการ เป็นปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือวิธีดำเนินการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมความพร้อม ขั้นตอนการพิจารณาทบทวนมาตรฐานตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินโดยอิงหลักฐานเชิงประจักษ์และยึดพันธกิจของอาจารย์พยาบาลด้านการจัดการเรียนการ ขั้นตอนการประเมิน ขั้นสรุปและทบทวนผลการประเมิน

3. ด้านผลผลิต เป็นสิ่งที่ต้องการจากระบบ มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของระบบ ซึ่งประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาล เป็นรายบุคคล รายกลุ่มงาน/กลุ่มวิชา และในภาพรวมของวิทยาลัย

4. ด้านข้อมูลป้อนกลับ เป็นข้อมูลหรือข้อเสนอแนะที่เกิดจากการนำผลผลิตที่ประเมินมาพิจารณาถึงส่วนดีและข้อบกพร่องของการทำงานในระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงจรรยาบรรณ หรือ กระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ

แนวทางการพัฒนาระบบ

การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ (system analysis) ผู้วิจัยทำการศึกษาถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบให้เข้าใจ โดยผู้วิจัยดำเนินงานดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1.1 ทำการศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เป็นการศึกษาลักษณะแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ภายในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีส่วนประกอบย่อยอะไรบ้าง และทำการจำแนกตามกรอบแนวคิดของระบบที่ประกอบด้วย ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ

1.2 การวิจัยเอกสารเพื่อวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามกรอบพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามแนวคิดของนักวิชาการหรือหน่วยงาน และผลการวิจัย ซึ่งปรากฏอยู่ในกฎหมาย และระเบียบหลายฉบับ ทั้งที่ออกโดยกระทรวงสาธารณสุข ทบวงมหาวิทยาลัย และสภาวิชาชีพ เอกสารทางวิชาการ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.3 ทำการศึกษาสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยทำการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนการประเมิน ผลการประเมิน และการรายงานผลการประเมิน โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล

2. การสังเคราะห์ระบบ (system synthesis) เป็นขั้นตอนการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ระบบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มารวมเป็นส่วนประกอบย่อยในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล และ/หรือกำหนดเป็นองค์ประกอบใหม่โดยมีสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์ระบบ โดยทำการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ เป็นการนำองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ระบบมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบใหม่ ภายใต้กรอบแนวคิดของระบบที่ประกอบด้วย ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ

3. การออกแบบระบบ (system design) เป็นขั้นตอนการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดโครงสร้างของระบบหรือแบบจำลองของระบบ โดยแสดงให้เห็นการเคลื่อนไหวขององค์ประกอบ (flow chat) รวมทั้งลำดับขั้นตอนสำคัญ และ

รองลงมาในลักษณะขั้นต่อขั้น (step by step) รวมทั้งจัดทำคู่มือในการนำระบบไปใช้ โดยมีจุดเน้นที่สำคัญคือ เป็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ (evidence-based evaluation approach)

4. การตรวจสอบระบบ (system verification) เป็นขั้นตอนการพิจารณาว่าระบบที่สร้างขึ้นมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการสร้างระบบมากน้อยเพียงใด โดยมุ่งเน้นตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริงของระบบ

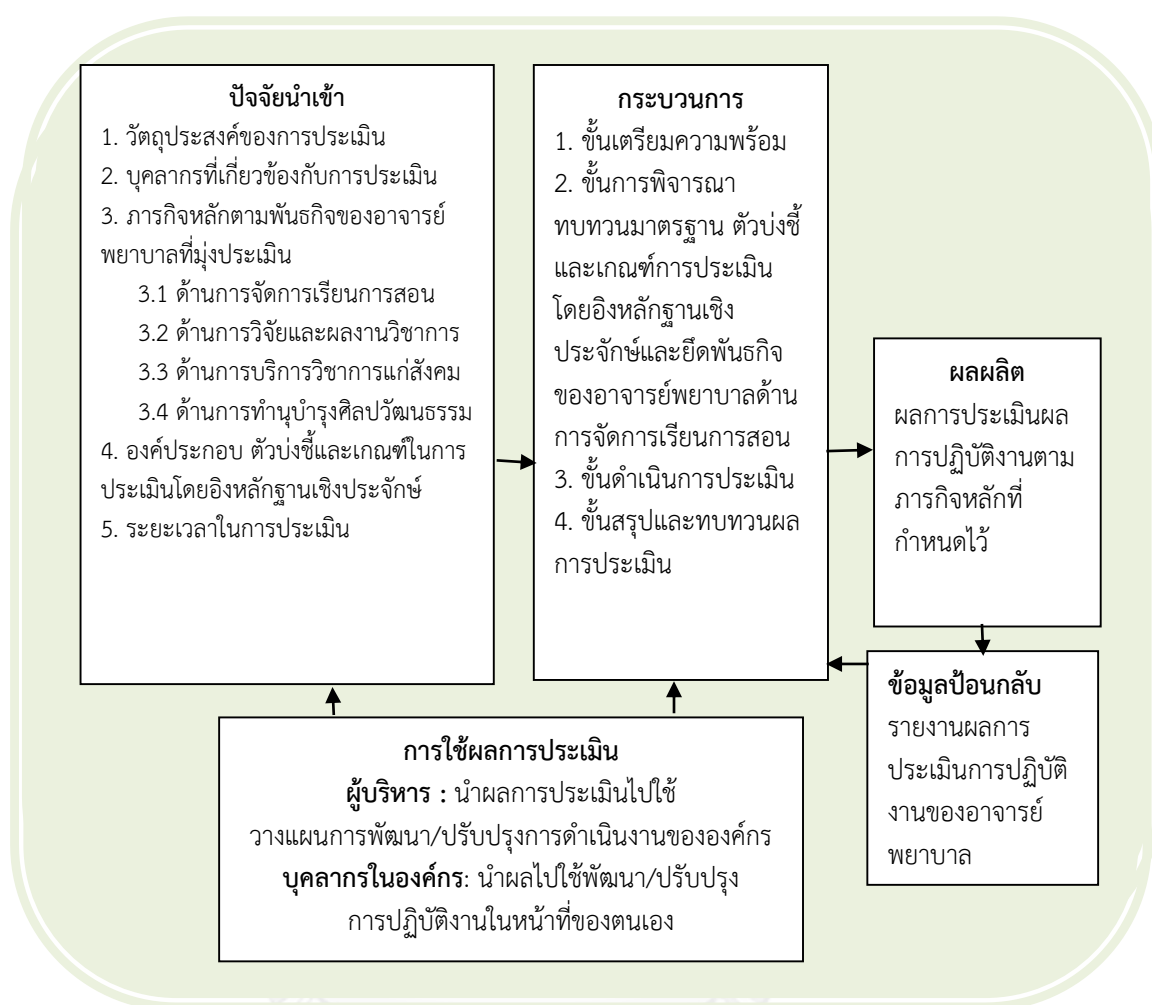
5. การนำระบบไปใช้ (system implementation) เป็นขั้นตอนการนำระบบไปใช้ในสถานการณ์จริง

6. การประเมินระบบ (system evaluation) เป็นขั้นตอนการทำการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยให้ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ทำการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบย่อยของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังจากทดลองระบบการประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น นอกจากนี้ยังให้ทำการประเมินคุณภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามกรอบมาตรฐานการประเมินที่ stufflebeam (2005) ได้กำหนดขึ้น ประกอบด้วย มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง

ตอนที่ 3

องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

เนื้อหาสาระของแต่ละองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้มาจากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการศึกษาสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน โดยการสอบถามสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับระบบ เช่น ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล อาจารย์พยาบาล รวมถึงการสำรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ระบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านข้อมูลป้อนกลับ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โครงสร้างของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

โดยรายละเอียดขององค์ประกอบย่อยในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ มีดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่สำคัญ ดังนี้

1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน มี 3 ประการ คือ

1.1) เพื่อติดตามการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.2) เพื่อปรับปรุง พัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.3) เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2) องค์ประกอบด้านภารกิจหลักตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาลที่มุ่งประเมิน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยที่สำคัญ 4 ด้าน ดังนี้

2.1) องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาด้านพยาบาล ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การพัฒนาผลิตบัณฑิตพยาบาล
- 2) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3) การเตรียมการสอนและสอนภาคทฤษฎี
- 4) การเตรียมการสอนและสอนภาคปฏิบัติ
- 5) การพัฒนานักศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ หมายถึง ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาผลงานวิจัยและผลงานวิชาการประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) พัฒนางานวิจัย
- 2) ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ
- 3) การจัดทำหนังสือตำรา

องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคม หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการให้บริการวิชาการกับสังคม ชุมชน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การพัฒนาการให้บริการวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม
- 2) การบูรณาการบริการวิชาการกับการเรียนการสอนและ/หรือการวิจัย

องค์ประกอบที่ 4 ด้านทำนุศิลปวัฒนธรรม หมายถึง ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การบูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอน และ/หรือกิจกรรมนักศึกษา

3) องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินโดยอิงหลักฐานเชิงประจักษ์

หลักฐานเชิงประจักษ์และตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 8 หลักฐานเชิงประจักษ์ 32 ตัวบ่งชี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

หลักฐานที่ 1 แผนการสอนภาคทฤษฎี หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการออกแบบอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบ คือ สารระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียน การสอน และการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) ความครบถ้วนองค์ประกอบของแผนการสอน
- 2) ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของแผนการสอน
- 3) วัตถุประสงค์การเรียนรู้

- 4) เนื้อหา
- 5) กิจกรรมการเรียนการสอน
- 6) การวัดและประเมินผล

หลักฐานที่ 2 แผนการสอนภาคปฏิบัติ หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการออกแบบอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบ คือ สารสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) ความครบถ้วนองค์ประกอบของแผนการสอน
- 2) ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของแผนการสอน
- 3) วัตถุประสงค์การเรียนรู้
- 4) เนื้อหา
- 5) กิจกรรมการเรียนการสอน
- 6) การวัดและประเมินผล

หลักฐานที่ 3 สื่อการสอน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ หรือเทคนิควิธี ที่เป็นตัวกลางช่วยนำและถ่ายทอดเนื้อหาสาระความรู้ต่าง ๆ จากผู้สอนหรือจากแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน เป็นสิ่งที่ช่วยให้เนื้อหาบทเรียนมีความกระชับ ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การออกแบบ
- 2) เนื้อหาของสื่อการสอน
- 3) การนำเสนอเนื้อหา
- 4) ความสอดคล้อง
- 5) ความเหมาะสม

หลักฐานที่ 4 โครงการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมอย่างเป็นกระบวนการเพื่อการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา ให้ผู้เรียนมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม และปรับปรุงสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีองค์ประกอบคือ ชื่อแผนงาน ชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมายกิจกรรมหรือขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน งบประมาณ ชื่อผู้รับผิดชอบโครงการ หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน การประเมินผล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) ความครบถ้วนของส่วนประกอบของโครงการ
- 2) การดำเนินกิจกรรมโครงการ
- 3) ผลผลิตของโครงการ

หลักฐานที่ 5 เครื่องมือวัดผลและการตัดเกรด หมายถึง กระบวนการตัดสินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยให้เป็นค่าคะแนน(เกรด) หรือเรียกง่าย ๆ ว่า การตัดเกรด (Grading) การตัดเกรดเป็นการนำข้อมูลที่สะท้อนผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาซึ่งมีอยู่ในรูปของคะแนนที่ได้จากการสอบ หรือการทำชิ้นงานส่งตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเรียกรวม ๆ ว่า การวัดผล (Measurement / Assessment) สามารถดำเนินการได้ 3 ระยะ คือก่อนการจัดการเรียนการสอน ระหว่างการจัดการเรียนการสอน และหลังการจัดการเรียนการสอน โดยจะต้องครอบคลุม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การ

เรียน ด้วยเครื่องมือที่ดี และสามารถนำผลไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การประเมินผู้เรียนระหว่างการจัดการเรียนการสอน
- 2) การมอบหมายงานรายบุคคล หรือรายกลุ่ม
- 3) การวิพากษ์ข้อสอบ
- 4) การวิเคราะห์ข้อสอบ
- 5) การตัดเกรด

หลักฐานที่ 6 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน หมายถึง ความรู้สึกของผู้เรียนในทางบวก ความชอบ ความสบายใจ ความสุขใจต่อการจัดการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ หรือเป็นความรู้สึกที่พอใจต่อการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้เกิดความชอบ ความสบายใจ และเป็นความรู้สึกที่บรรลุถึงความต้องการ ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ คือ

1) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

หลักฐานที่ 7 เอกสารประกอบการสอน/ตำรา หมายถึง เอกสารหรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง มีลักษณะเป็นเอกสารหรืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในวิชาที่ตนสอนที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระบบ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ทันสมัยโดยจะต้องมีเนื้อหาสาระอย่างละเอียด ครอบคลุมวิชาตามหลักสูตรและต้องจัดทำเป็นรูปเล่มอย่างเรียบร้อย ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) เนื้อหา
- 2) รูปแบบในการเขียน
- 3) การศึกษาค้นคว้าเอกสารประกอบการสอน/ตำรา

หลักฐานที่ 8 ผลงานวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง งานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัย ที่เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้นๆ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวมที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเอื้อต่อการนำวิชาการนั้น ไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การตีพิมพ์และเผยแพร่
- 2) แหล่งทุน
- 3) การนำไปใช้ประโยชน์

เกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ได้ผลตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 เกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา			
	(0 คะแนน)	(1 คะแนน)	(2 คะแนน)	(3 คะแนน)
<p>หลักฐานที่ 1 แผนการสอนภาคทฤษฎี แผนการสอนภาคทฤษฎี หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการออกแบบอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบ คือ สารสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียน การสอน และการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ</p>				
1. ความครบถ้วนองค์ประกอบของแผนการสอน	มีองค์ประกอบของแผนการสอน 1-2 องค์ประกอบ	มีองค์ประกอบของแผนการสอน 3-4 องค์ประกอบ	มีองค์ประกอบของแผนการสอน 5-6 องค์ประกอบ	มีองค์ประกอบของแผนการสอนครบทุกองค์ประกอบ คือ 1.จุดประสงค์การเรียนรู้ 2.ความคิดรวบยอด 3.เนื้อหาสาระ 4. กิจกรรมการเรียน 5.สื่อการเรียน 6.การประเมินผล 7. กำหนดเวลาเรียนในแต่ละชั่วโมง
2. ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของแผนการสอน	ไม่มีความสอดคล้องขององค์ประกอบของแผนการสอน	มีความสอดคล้องขององค์ประกอบของแผนการสอน 1-3 องค์ประกอบของแผนการสอน	มีความสอดคล้อง 4-6 องค์ประกอบของแผนการสอน	มีความสอดคล้องในทุกองค์ประกอบของแผนการสอน
3. วัดจุดประสงค์การเรียนรู้	ไม่มีวัตถุประสงค์การเรียนรู้ หรือไม่ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้	ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้น้อยกว่าร้อยละ 50 ของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ทั้งหมด	ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ร้อยละ 50 -80 ของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ทั้งหมด	ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้มากกว่าร้อยละ 80 ของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ทั้งหมด
4. เนื้อหา	ไม่ระบุเนื้อหา	มีแต่ไม่ระบุสาระสำคัญที่ต้องเรียนรู้ เนื้อหาไม่ทันสมัย (ไม่มีการปรับปรุง)	ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ร้อยละ 50 -80 ของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ทั้งหมด	มีและระบุสาระสำคัญที่ต้องเรียนรู้ได้ เนื้อหาทันสมัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ได้มากกว่าร้อยละ 80 ของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ทั้งหมด
5. กิจกรรมการเรียนการสอน	ไม่ระบุกิจกรรมการเรียนการสอน	มีแต่ร้อยละ 80 เป็นกิจกรรมที่ครูมีบทบาทเป็นผู้ให้หรือถ่ายทอดความรู้	มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนประกอบกิจกรรมการเรียน ครูเป็นเพียงผู้ประสานกิจกรรมและชี้แนะการเรียนกับผู้เรียน มากกว่าร้อยละ 20 และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนประกอบกิจกรรมการเรียนให้มากที่สุด ครูเป็นเพียงผู้ประสานกิจกรรมและชี้แนะการเรียนกับผู้เรียน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ทั้งหมด

ตารางที่ 1 เกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา			
	(0 คะแนน)	(1 คะแนน)	(2 คะแนน)	(3 คะแนน)
หลักฐานที่ 2 แผนการสอนภาคปฏิบัติ แผนการสอนภาคปฏิบัติ หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการออกแบบอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบ คือ สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ				
1. ความครบถ้วนองค์ประกอบของแผนการสอน	มีองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอนน้อยกว่า 2 องค์ประกอบ	มีองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอนอย่างน้อย 4 องค์ประกอบ และมีการระบุวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนตามสถานการณ์จริง	มีองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอนครบทุกองค์ประกอบและมีการระบุวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนตามสถานการณ์จริง	มีองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอนครบทุกองค์ประกอบและมีการระบุวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนตามสถานการณ์จริง
2. ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของแผนการสอน	ไม่มีความสอดคล้องขององค์ประกอบของแผนการสอน	มีความสอดคล้องขององค์ประกอบของแผนการสอน 1-3 องค์ประกอบของแผนการสอน	มีความสอดคล้อง 4-6 องค์ประกอบของแผนการสอน	มีความสอดคล้องในทุกองค์ประกอบของแผนการสอน
3. วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ไม่มีวัตถุประสงค์การเรียนรู้ หรือไม่ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้	มีแต่ไม่ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้	มีและระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ ประเมินได้	มีและระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ ประเมินได้ และระบุพฤติกรรมได้ครบถ้วนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้
4. เนื้อหา	ไม่ระบุเนื้อหา	มีแต่ไม่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ	มีและถูกต้องตามหลักวิชาการชัดเจนทันสมัย	มีและถูกต้องตามหลักวิชาการชัดเจน ทันสมัย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และสาระสำคัญ
5. กิจกรรมการเรียนการสอน	ไม่ระบุกิจกรรมการเรียนการสอน	มีแต่ไม่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ	มีและถูกต้องตามหลักวิชาการชัดเจนทันสมัย	มีและถูกต้องตามหลักวิชาการชัดเจน ทันสมัย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และสาระสำคัญ
6. การวัดและประเมินผล	ไม่ระบุวิธีการวัดและเครื่องมือวัด	มีวิธีการวัดและเครื่องมือวัดแต่ไม่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดในวัตถุประสงค์	วิธีการวัดและเครื่องมือวัดสอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดในวัตถุประสงค์	วิธีการวัดและเครื่องมือวัดสอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดในวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับขั้นตอนและกระบวนการเรียนรู้ในกิจกรรม เกณฑ์การประเมินมีความสอดคล้องกับความสามารถผู้เรียน

ตารางที่ 1 เกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา			
	(0 คะแนน)	(1 คะแนน)	(2 คะแนน)	(3 คะแนน)
หลักฐานที่ 3 สื่อการสอน สื่อการสอน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ หรือเทคนิควิธี ที่เป็นตัวกลางช่วยนำและถ่ายทอดเนื้อหาสาระความรู้ต่าง ๆ จากผู้สอนหรือจากแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน เป็นสิ่งที่ช่วยให้เนื้อหาบทเรียนมีความกระชับชัดเจน ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ				
1. การออกแบบ	ไม่มีสื่อการสอน	ด้านกายภาพมีความคงทน ทนสมัย ด้านคุณภาพสามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในสาระได้	ด้านกายภาพมีความคงทน ทนสมัย สะดวกและง่ายในการนำไปใช้ ด้านคุณภาพสามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในสาระได้	ด้านกายภาพมีความคงทน ทนสมัย สะดวกและง่ายในการนำไปใช้ ราคาไม่แพง ต้นทุนการผลิตต่ำ ด้านคุณภาพสามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในสาระได้อย่างลึกซึ้งรวมทั้งมีรูปแบบที่แสดงถึงการจัดสรรอย่างปราณีตมีความคิดริเริ่มทำให้มีคุณภาพ คุณค่าใช้เป็นต้นแบบได้
2. เนื้อหาของสื่อการสอน	ไม่มีสื่อการสอน	ถูกต้องแต่ไม่สัมพันธ์กับสาระและกิจกรรมการเรียนการสอน	ถูกต้องและสัมพันธ์กับสาระและกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็ว	ถูกต้อง ทนสมัย ลึกซึ้งครบถ้วนและอ้างอิงได้ เนื้อหาค่าบรรยายแสดงถึงการค้นคว้าที่ลึกซึ้งและสมบูรณ์ และสัมพันธ์กับสาระและกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็ว
3. การนำเสนอเนื้อหา	ไม่มีสื่อการสอน	ชัดเจนสื่อความหมายถูกต้อง	ชัดเจน สื่อความหมายถูกต้อง ทนสมัย	ชัดเจนสื่อความหมายถูกต้อง ทนสมัย มีความยาวของการนำเสนอเนื้อหาเหมาะสม ครบถ้วนรวมทั้งมีเทคนิคการนำเสนอที่แสดงถึงความริเริ่มทำให้มีคุณภาพ
4. ความสอดคล้อง	ไม่มีสื่อการสอน	น้อยกว่าร้อยละ 50 มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน	ร้อยละ 50 -80 สอดคล้องและสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน	มากกว่าร้อยละ 80 สอดคล้องและสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน
5. ความเหมาะสม	ไม่มีสื่อการสอน	มีความเหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน	ความเหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน จำนวนของผู้เรียน และกิจกรรมการเรียนการสอน	มีความเหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน จำนวนของผู้เรียน กิจกรรมการเรียนการสอน ระดับความยากง่ายของเนื้อหา และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

ตารางที่ 1 เกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา			
	(0 คะแนน)	(1 คะแนน)	(2 คะแนน)	(3 คะแนน)
<p>หลักฐานที่ 4 โครงการพัฒนาผู้เรียน โครงการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมอย่างเป็นกระบวนการเพื่อการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา ให้ผู้เรียนมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม และปรับปรุงสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีองค์ประกอบคือ ชื่อแผนงาน ชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมายกิจกรรมหรือขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน งบประมาณ ชื่อผู้รับผิดชอบโครงการ หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน การประเมินผล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ</p>				
1. ความครบถ้วนของส่วนประกอบของโครงการ	ไม่มีโครงการพัฒนาผู้เรียน	มีโครงการที่มีส่วนประกอบครบถ้วน และได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา	มีโครงการที่มีส่วนประกอบครบถ้วน และได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา ชัดเจน ครอบคลุมเป้าหมายของการดำเนินงาน	โครงการมีส่วนประกอบครบถ้วน และได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา ชัดเจน ครอบคลุมเป้าหมายของการดำเนินงาน สามารถนำไปปฏิบัติได้
2. การดำเนินกิจกรรมโครงการ	ไม่มีโครงการพัฒนาผู้เรียน	มีการปฏิบัติงานตามกิจกรรมโครงการที่กำหนดไว้	มีการปฏิบัติงานตามกิจกรรมโครงการที่กำหนดไว้ ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมโครงการ	มีการปฏิบัติงานตามกิจกรรมโครงการที่กำหนดไว้ ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมโครงการ และมีการบูรณาการกิจกรรมโครงการโดยใช้วิจัยเป็นฐาน
3. ผลผลิตของโครงการ	ไม่มีโครงการพัฒนาผู้เรียน	มีรายงานสรุปและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมโครงการ	มีรายงานสรุปและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมโครงการ มีสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงกิจกรรมโครงการ	รายงานสรุปและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมโครงการ มีสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงกิจกรรมโครงการ เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรอื่น

ตารางที่ 1 เกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา			
	(0 คะแนน)	(1 คะแนน)	(2 คะแนน)	(3 คะแนน)
<p>หลักฐานที่ 5 เครื่องมือวัดผลและการตัดเกรด</p> <p>เครื่องมือวัดผลและการตัดเกรด หมายถึง กระบวนการตัดสินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยให้เป็นค่าคะแนน(เกรด) หรือเรียกง่าย ๆ ว่า การตัดเกรด (Grading) การตัดเกรดเป็นการนำข้อมูลที่สะท้อนผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาซึ่งมักอยู่ในรูปของคะแนนที่ได้จากการสอบ หรือการทำชิ้นงานส่งตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเรียกรวมๆ ว่า การวัดผล (Measurement / Assessment) สามารถดำเนินการได้ 3 ระยะ คือก่อนการจัดการเรียนการสอน ระหว่างการจัดการเรียนการสอน และหลังการจัดการเรียนการสอน โดยจะต้องครอบคลุม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ด้วยเครื่องมือที่ดี และสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ</p>				
1. การประเมินผู้เรียนระหว่างการจัดการเรียนการสอน	ไม่มีการประเมินผู้เรียน	มีเครื่องมือการประเมินผู้เรียน	มีเครื่องมือการประเมินผู้เรียนและเครื่องมือครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัด สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	มีเครื่องมือการประเมินผู้เรียนและเครื่องมือครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัด สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และได้มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งมีการปรับปรุงเครื่องมือทุกปี
2. การมอบหมายงานรายบุคคล หรือรายกลุ่ม	ไม่มีการมอบหมายงานผู้เรียน	มีหลักฐานการมอบหมายงานรายบุคคล หรือรายกลุ่ม	มีหลักฐานการมอบหมายงานรายบุคคล หรือรายกลุ่ม และการติดตามการมอบหมายงาน	มีหลักฐานการมอบหมายงานรายบุคคล หรือรายกลุ่ม มีหลักฐานการติดตามการมอบหมายงานและนำผลมาพัฒนาการเรียนการสอน
3. การวิพากษ์ข้อสอบ	ไม่มีการวิพากษ์ข้อสอบรายวิชา	มีการวิพากษ์ข้อสอบรายวิชาที่สอนปีละครั้งกับทีมอาจารย์ผู้สอน	มีการวิพากษ์ข้อสอบรายวิชาที่สอนปีละครั้งในรูปของคณะกรรมการวิพากษ์ข้อสอบ	มีการมีการวิพากษ์ข้อสอบรายวิชาที่สอนปีละครั้งในรูปของคณะกรรมการวิพากษ์ข้อสอบ และนำผลไปปรับปรุงข้อสอบ
4. การวิเคราะห์ข้อสอบ	ไม่มีการวิเคราะห์ข้อสอบ	มีหลักฐานการวิเคราะห์ข้อสอบรายวิชาที่สอนทุกครั้งหลังการใช้ข้อสอบ	มีหลักฐานการวิเคราะห์ข้อสอบรายวิชาที่สอนทุกครั้งหลังการใช้ข้อสอบ และนำผลการวิเคราะห์ไปปรับปรุงคุณภาพข้อสอบ	มีหลักฐานการวิเคราะห์ข้อสอบรายวิชาที่สอนทุกครั้งหลังการใช้ข้อสอบ และนำผลการวิเคราะห์ไปปรับปรุงคุณภาพข้อสอบ รวมทั้งมีคลังข้อสอบ
5. การตัดเกรด	ไม่มีการตัดเกรดทุกรายวิชาที่สอน	มีการตัดเกรดทุกรายวิชาที่สอน	รูปแบบการตัดเกรดที่อาจารย์พยาบาลใช้มีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ ถูกต้องตามมาตรฐานการศึกษา	มีหลักฐานการวิเคราะห์ข้อสอบรายวิชาที่สอนทุกครั้งหลังการใช้ข้อสอบ และนำผลการวิเคราะห์ไปปรับปรุงคุณภาพข้อสอบ รวมทั้งมีคลังข้อสอบ

ตารางที่ 1 เกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา			
	(0 คะแนน)	(1 คะแนน)	(2 คะแนน)	(3 คะแนน)
หลักฐานที่ 6 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน หมายถึง ความรู้สึกของผู้เรียนในทางบวก ความชอบ ความสบายใจ ความสุขใจต่อการจัดการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ หรือเป็นความรู้สึกที่พอใจต่อการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้เกิดความชอบ ความสบายใจ และเป็นความรู้สึกที่บรรลุถึงความต้องการ ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ คือ				
1. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	ไม่มีผลการประเมินความพึงพอใจ	ผลการประเมินความพึงพอใจคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00-2.50	ผลการประเมินความพึงพอใจ คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51-3.50	ผลการประเมินความพึงพอใจ คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51-5.00
หลักฐานที่ 7 เอกสารประกอบการสอน/ตำรา เอกสารประกอบการสอน/ตำรา หมายถึง เอกสารหรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง มีลักษณะเป็นเอกสารหรืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในวิชาที่ตนสอนที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระบบ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ทันสมัยโดยจะต้องมีเนื้อหาสาระอย่างละเอียดครอบคลุมวิชาตามหลักสูตรและต้องจัดทำเป็นรูปเล่มอย่างเรียบร้อย ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ				
1. เนื้อหา	ไม่มีเอกสารประกอบการสอน/ตำรา	มีเอกสารคำสอน/ตำราในวิชาการนั้น ๆ	มีเอกสารคำสอน/ตำราในวิชาการนั้น ๆ และเนื้อหาที่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการของศาสตร์ในวิชาการนั้น ๆ ครอบคลุมทุกหัวเรื่องที่เป็นสาระสำคัญของรายวิชา	มีเอกสารคำสอน/ตำราในวิชาการนั้น ๆ และเนื้อหาที่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการของศาสตร์ในวิชาการนั้น ๆ ครอบคลุมทุกหัวเรื่องที่เป็นสาระสำคัญ และเป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบัน มีความทันสมัย
2. รูปแบบในการเขียน	ไม่มีเอกสารประกอบการสอน/ตำรา	มีความประณีตในการจัดวรรคตอน มีการอ้างอิงแหล่งวิชาการที่ถูกต้อง	มีความประณีตในการจัดวรรคตอน มีการอ้างอิงแหล่งวิชาการที่ถูกต้อง มีแบบแผนในการเขียนอ้างอิง จัดทำบรรณานุกรมและภาคผนวกได้อย่างเหมาะสม	มีความประณีตในการจัดวรรคตอน มีการอ้างอิงแหล่งวิชาการที่ถูกต้อง มีแบบแผนในการเขียนอ้างอิง จัดทำบรรณานุกรมและภาคผนวกได้อย่างเหมาะสม ระบุความคิดรวบยอดได้ชัดเจน และอธิบายความคิดรวบยอดสามารถสื่อความหมายได้ดี
3. การศึกษาค้นคว้าเอกสารประกอบการสอน/ตำรา	ไม่มีเอกสารประกอบการสอน/ตำรา	เอกสาร/ตำราที่ใช้มีความสอดคล้องกับเนื้อหา	เอกสาร/ตำราที่ใช้ มีความสอดคล้องกับเนื้อหาตำราหลักที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนทันสมัย อ้างอิงไม่เกิน 10 ปี	เอกสาร/ตำราที่ใช้ มีความสอดคล้องกับเนื้อหาตำราหลักที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนทันสมัย อ้างอิงไม่เกิน 10 ปี ตำราหลัก ทุกเล่มมีในห้องสมุด และมีการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปอ้างอิงในเอกสารประกอบการสอน

ตารางที่ 1 เกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา			
	(0 คะแนน)	(1 คะแนน)	(2 คะแนน)	(3 คะแนน)
หลักฐานที่ 8 ผลงานวิจัยในชั้นเรียน ผลงานวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง งานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัย ที่เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้นๆ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบหรือข้อสรุปรวมที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเอื้อต่อการนำวิชาการนั้น ไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ				
1. การตีพิมพ์และเผยแพร่	ไม่มีรายงานวิจัยในชั้นเรียน	มีรายงานวิจัยในชั้นเรียน	รายงานวิจัยในชั้นเรียนที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารระดับสถาบันและจังหวัด	รายงานวิจัยในชั้นเรียนได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติหรือวารสารระดับนานาชาติ
2. แหล่งทุน		รายงานวิจัยในชั้นเรียนไม่ได้รับทุนจากแหล่งทุนใด ๆ	รายงานวิจัยในชั้นเรียนได้รับทุนจากแหล่งทุนภายในสถาบันสนับสนุน	รายงานวิจัยในชั้นเรียนได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกสถาบันสนับสนุน
3. การนำไปใช้ประโยชน์	ไม่มีการนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาในห้องเรียน	มีการนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาในห้องเรียนทันที	มีการนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาในห้องเรียนทันที และนำเสนอผลการวิจัยต่อสาขาวิชา	มีการนำผลไปใช้แก้ปัญหาในห้องเรียนทันที และนำเสนอผลการวิจัยต่อสาขาวิชา และทำรูปเล่มเสนอต่อผู้บริหารวิทยาลัย

4) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

4.1) ผู้ประเมิน ประกอบด้วย คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยพยาบาล ซึ่ง ได้รับการแต่งตั้งจากผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ให้เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลใน วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชาระดับต้นของอาจารย์พยาบาล เพื่อนร่วมงาน และ อาจารย์พยาบาลประเมินตนเอง

4.2) ผู้รับการประเมิน คือ อาจารย์พยาบาลทุกคนที่ท ำหน้าที่สอนในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง สาธารณสุข 5) ระยะเวลาในการประเมิน ระยะเวลาในการประเมิน ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ใช้ แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ก ำหนดประเมินผลการ ปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง คือ เมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษาที่ 1 ช่วงเดือนกันยายน และเมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษาฤดู ร้อน ช่วงเดือน พฤษภาคม

5) ระยะเวลาในการประเมิน

ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ กำหนดประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง คือ เมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษาที่ 1 ช่วงเดือนกันยายน และเมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษาฤดูร้อน ช่วงเดือนพฤษภาคม

2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ (process)

เป็นการทำหน้าที่แปรสภาพหรือประมวลผลเพื่อนำไปสู่ผลผลิต ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมความพร้อม ขั้นการพิจารณาทบทวนมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินโดยยึดโดยอิงหลักฐานเชิงประจักษ์และยึดพันธกิจของอาจารย์พยาบาลด้านการจัดการเรียนการสอน ขั้นประเมินผลการปฏิบัติงานและสรุปผล และขั้นการให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยรายละเอียดแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ขั้นเตรียมความพร้อม เป็นการวางแผนให้แก่อาจารย์พยาบาลและคณะกรรมการประเมินผล ให้มีความพร้อมและตระหนักถึงความสำคัญของการประเมิน โดยวิทยาลัยพยาบาลควรปฏิบัติดังนี้ คือ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาล

ขั้นการพิจารณาทบทวนมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินโดยยึดพันธกิจของอาจารย์พยาบาล เป็นขั้นตอนที่พิจารณาและพัฒนาปรับแก้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่ต้องการให้เกิดขึ้นมีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของวิทยาลัยพยาบาล

ขั้นดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยอาจารย์พยาบาลทุกคนประเมินตนเอง ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอย่างน้อย 2 คน ประเมินเพื่อนอาจารย์ที่อยู่ในกลุ่มวิชา/ภาควิชา/กลุ่มงาน/งาน เดียวกัน คณะกรรมการรวบรวมผลการประเมิน สรุปผลการประเมินเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มงาน และสรุปเป็นภาพรวมของวิทยาลัย นำเสนอผลการประเมินต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเพื่อดำเนินการต่อไป

3) องค์ประกอบด้านผลผลิต (output) เป็นสิ่งที่ได้จากผลการดำเนินกิจกรรมในระบบ มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของระบบ ซึ่งประกอบด้วยผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามภารกิจหลักที่กำหนดไว้ ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ซึ่งผลที่ได้เป็นการสรุปผลและรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละบุคคล สรุปผลและรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาล และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินว่าในรอบปีการศึกษาหน้า อาจารย์พยาบาลแต่ละคนควรมีการปฏิบัติงานอะไรเพิ่มเติมหรือเร่งด่วนเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4) องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับ เป็นส่วนที่ใช้ในการควบคุมการดำเนินงานของกระบวนการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ข้อมูลป้อนกลับจะชี้ให้เห็นถึงส่วนดีและข้อบกพร่องของการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงย่นเข้าหรือกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตและผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ต้องให้ข้อมูลป้อนกลับแก่อาจารย์พยาบาลผู้รับการ

ประเมินเป็นรายบุคคล ทั้งในด้านผลงานที่เป็นที่ยอมรับและผลงานที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ให้ข้อมูลป้อนกลับในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อวางแผนพัฒนาอาจารย์พยาบาล

2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process) กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย การดำเนินการใน 3 ส่วน คือ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นตอนดำเนินการ และ 3) ขั้นสรุปผล และ 4) การให้ข้อมูลป้อนกลับและรายงานต้นสังกัดดังนี้

ขั้นเตรียมการความพร้อม เป็นการวางแผนให้แก่อาจารย์พยาบาลและคณะกรรมการประเมินผล ให้มีความพร้อม และตระหนักถึงความสำคัญของการประเมิน โดยวิทยาลัยพยาบาลควรปฏิบัติตามการดังนี้ คือ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย พยาบาล

ขั้นการพิจารณาบทบทวนมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินโดยยึดพันธกิจของอาจารย์ พยาบาล เป็นขั้นตอนที่พิจารณาและพัฒนาปรับแก้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่ต้องการให้เกิดขึ้นมีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของวิทยาลัยพยาบาล

ขั้นดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยอาจารย์พยาบาลทุกคนประเมินตนเอง ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอย่างน้อยสองคนประเมินเพื่อน อาจารย์ที่อยู่ในกลุ่มวิชา/ภาควิชา/งาน เดียวกัน คณะกรรมการประเมินสรุปผลการประเมินเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มงานและสรุปเป็นภาพรวมของวิทยาลัย นำเสนอผลการประเมินต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเพื่อดำเนินการต่อไป

3. องค์ประกอบด้านผลผลิต (Output) เป็นสิ่งที่ได้จากผลการดำเนินกิจกรรมในระบบ มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ระบบซึ่ง ประกอบด้วยผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามภารกิจที่กำหนดไว้ ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ซึ่ง ผลที่ได้เป็นการสรุปผลและรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละบุคคล สรุปผล และรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาล และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานที่ไม่ไปตามเกณฑ์การประเมินว่าในรอบปีการศึกษาหน้า อาจารย์พยาบาล แต่ละคนควรมีการปฏิบัติงานอะไรเพิ่มเติมหรือเร่งด่วนเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

เป็นส่วนที่ใช้ในการควบคุมการดำเนินงานของกระบวนการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ข้อมูล ป้อนกลับจะชี้ให้เห็นถึงส่วนดีและข้อบกพร่องของการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงจรรจนำเข้าหรือกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตและผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ต้องให้ข้อมูลป้อนกลับแก่อาจารย์พยาบาลผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล ทั้งในด้านผลงานที่เป็นที่ยอมรับและผลงานที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ให้ข้อมูลป้อนกลับในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อวางแผนพัฒนาอาจารย์พยาบาล โดยมีเกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์การประเมินระดับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ช่วงคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	ผลการประเมิน
3.51 - 4.00	ดีมาก
2.51 - 3.50	ดี
1.51 - 2.50	ต้องปรับปรุง
0.00 - 1.50	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

เกณฑ์การประเมินระดับส่วนย่อยของตัวบ่งชี้

ช่วงคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	ผลการประเมิน
0.77-1.00	ดีมาก
0.52-0.76	ดี
0.26-0.51	ต้องปรับปรุง
0.00-0.25	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน



ตอนที่ 4

แนวทางการใช้ระบบการประเมินผลปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้แนวคิดการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์

ระบบการประเมินการประเมินผลของอาจารย์พยาบาลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิตและด้านข้อมูลป้อนกลับ โดยมีวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ 1) เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้อาจารย์พยาบาลได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง และ 2) เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้มีองค์ประกอบของภารกิจหลักตามพันธกิจของ อาจารย์พยาบาลที่มุ่งประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 องค์ประกอบคือ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ 3) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม 4) ด้านการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมโดยเน้นการประเมินตามแนวคิดทฤษฎีแรงขับ (theory – driven evaluation) โดยการสร้างโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) ซึ่งเน้นให้อาจารย์พยาบาลสามารถนำไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานด้วยเอง

การนำเสนอแนวทางการใช้ระบบการประเมินผลการประเมิน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การดำเนินการใช้ระบบการผลการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน 2) บทบาทและหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับการผลการประเมิน 3) การใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การดำเนินการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย การดำเนินการใน 3 ขั้นตอน หลัก คือ 1) การเตรียมการ 2) การดำเนินการประเมิน และ 3) การสรุปผลการประเมิน การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ขั้นตอนการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการ	คณะผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร่วมกันศึกษารายละเอียดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	พฤษภาคม (ก่อนเริ่มปี การศึกษาใหม่)
	แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลและคณะกรรมการประสานงาน	
	ผู้ได้รับการแต่งตั้งศึกษาคู่มือการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มิถุนายน (เริ่มต้นปีการ ศึกษาใหม่)
ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการ	คณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามคำสั่งประชุมชี้แจง รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ระยะเวลาและบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการประสานงานของคณะกรรมการประสานงานที่แต่งตั้งตามคำสั่ง	1 มิถุนายน - 31 พฤษภาคม (ในแต่ละปี การศึกษา)
	รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทุกสิ้นภาคเรียนที่ 1 เพื่อเป็นการประเมินผลระหว่างการทำงานโดยการประสานงานของคณะกรรมการประสานงาน	ตุลาคม (ในปีการศึกษา)
ขั้นตอนที่ 3 สรุปผล	คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำการรายงานตรวจประเมินผลปฏิบัติงาน ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จากแบบรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาโดยการประสานงานของคณะกรรมการประสานงาน	พฤษภาคม (ในปีการศึกษา)
ขั้นตอนที่ 4 การให้ข้อมูล ป้อนกลับและ รายงานต้นสังกัด	คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดทำรายงานสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง รายงานให้กับอาจารย์พยาบาลทุกคนในวิทยาลัยพยาบาล	มิถุนายน (เริ่มต้นปี การศึกษาใหม่)

โดยรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ

1) คณะผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร่วมกันศึกษารายละเอียดของระบบการประเมินผลการประเมิน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมา ความสำคัญ แนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) วิทยาลัยพยาบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติ คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล และคณะกรรมการประสานงานการดำเนินงานตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประกอบด้วย คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน คือ ทั้งนี้จำนวนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ะวิทยาลัย

3) จัดประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมา ความสำคัญ แนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย องค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความสำคัญและประโยชน์ ที่ได้จากการนำระบบการประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ ให้คณะผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทุกคนของวิทยาลัยพยาบาลรับทราบจากนั้นคณะกรรมการประเมินประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ได้รับการแต่งตั้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

1) คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผลการปฏิบัติงานตามองค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานฯ (ภาคผนวก ข) จัดเตรียมเอกสาร ข้อมูลสำหรับให้คณะกรรมการประเมิน โดยจัดทำรายงาน 2 รอบ คือ รอบที่ 1 เมื่อเสร็จสิ้นภาคเรียนที่ 1 และเมื่อเสร็จสิ้นภาคเรียนที่ 2 ของทุกปีการศึกษา

2) คณะกรรมการประเมินฯที่ได้รับการแต่งตั้ง ดำเนินการประเมินตามองค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบฟอร์ม แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (ภาคผนวก ข)

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผล

1) คณะกรรมการประเมินฯ สรุปผลการประเมินในแบบรายงาน ผลการประเมินและจัดทำรายงานผลการประเมินให้ชัดเจน โดยมีการให้ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในข้อที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้

2) คณะกรรมการประเมินฯ จัดทำสรุปรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบฟอร์ม แบบรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ภาคผนวก ค) เป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับวิทยาลัยพยาบาล ตามแบบรายงานผลการประเมินในลักษณะโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์

ขั้นตอนที่ 4 การให้ข้อมูลป้อนกลับ

1) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดทำรายงานสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

2) จัดประชุมผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลทุกคน เพื่อชี้แจงผลการประเมินและแนวทางการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและการปฏิบัติงาน

2. บทบาทและหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ

2.1) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของวิทยาลัย มีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

(1) เป็นผู้ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(2) เป็นผู้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

(3) เป็นผู้วิเคราะห์ สรุปผลการประเมิน และรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พยาบาลให้กับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรทุกคนรับทราบ

2.2) คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมขององค์กร มีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

(1) ดำเนินการรวบรวมรายละเอียด ผลการดำเนินงาน พร้อมเอกสาร หลักฐานอ้างอิงที่เกี่ยวข้องตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานในรอบปีการศึกษาที่ประเมิน

(2) ทบทวนผลการประเมินร่วมกันกับคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3) คณะกรรมการประสานงานการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมขององค์กร มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดแผนการดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีการศึกษา

(2) ประสานงานเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้รับผิดชอบรวบรวมผลการดำเนินงานตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน

(3) จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้กับคณะผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทุกคนในวิทยาลัยทุกคนในวิทยาลัยพยาบาล

(4) รวบรวมรายงานสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(5) จัดให้มีการทบทวนผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานในปีการศึกษาถัดไป

3. การใช้ประโยชน์จากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจผลของอาจารย์มหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน ตามโมเดลเชิงตรรกะ ซึ่งแบ่งการรายงานผลการดำเนินงานใน 4 ส่วน ได้แก่ 1) การดำเนินงานด้านปัจจัย 2) การดำเนินงานด้านกระบวนการ 3) การดำเนินงานด้านผลผลิตและ 4) การดำเนินงานด้านผลลัพธ์ ผลการประเมินการดำเนินงานในแต่ละด้านจะมีค่าเท่ากับ 1 ในทุกตัวบ่งชี้ของการประเมิน ถ้าไม่มีการดำเนินงาน จะมีค่าเท่ากับ 0 จากนั้นจะนำคะแนนผลการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้มาคำนวณค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เกณฑ์การประเมินในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับผลการประเมิน
3.51 - 4.00	ดีมาก
2.51 - 3.50	ดี
1.51 - 2.50	ต้องปรับปรุง
0.00 - 1.50	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

และค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละด้านซึ่งทุกด้านมีคะแนนเต็ม 1 ไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เกณฑ์การประเมินระดับส่วนย่อยของตัวบ่งชี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับผลการประเมิน
0.76-1.00	ดีมาก
0.51-0.75	ดี
0.26-0.50	ต้องปรับปรุง
0.00 - 0.25	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

ผลการประเมินจะทำให้ทราบว่าองค์กรมีผลการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัย กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับใด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบประเมินความสอดคล้องของตัวบ่งชี้กับหลักฐานเชิงประจักษ์
ด้านการจัดการเรียนการสอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

เรียน ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วยข้าพเจ้า นางจุฬาร กระเทศ นิสิตดุขฎิบัณฑิตสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์” โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อวิเคราะห์หลักฐานที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ และเพื่อประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พัฒนาขึ้น

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรดุขฎิบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พิจารณาเห็นว่า ท่านอาจารย์เป็นผู้ทรงความรู้ มีประสบการณ์เหมาะสมที่จะช่วยตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้กับหลักฐานเชิงประจักษ์ ด้านการจัดการเรียนการสอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้กับหลักฐานเชิงประจักษ์ และขอความอนุเคราะห์ท่านอาจารย์ได้โปรดตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้กับหลักฐานเชิงประจักษ์ตามคำชี้แจง หากมีข้อเสนอแนะ ได้โปรดเขียนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงในช่องที่กำหนดของแต่ละข้อด้วย และหากท่านอาจารย์มีข้อสงสัยต้องการสอบถามกรุณาติดต่อข้าพเจ้าได้ทั้งทางโทรศัพท์และทางอีเมลตามที่อยู่ข้างล่างได้ตลอดเวลา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางจุฬาร กระเทศ

นิสิตดุขฎิบัณฑิตสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทร 080-0819078 Email: juraporn_krates@hotmail.com

คำชี้แจง การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้กับหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ขอให้ท่านผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาว่า ตัวบ่งชี้กับหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนการสอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ต่อไปนี้ มีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด โดยให้กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

ระดับคะแนน +1 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับคะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับคะแนน - 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ตอนที่ 1 การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้กับหลักฐานเชิงประจักษ์

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
หลักฐานที่ 1 แผนการสอนภาคทฤษฎี				
1. ความครบถ้วนองค์ประกอบของแผนการสอน				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอนอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ				
(2 คะแนน) มีองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอนอย่างน้อย 4 องค์ประกอบ				
(3 คะแนน) มีองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอนครบทุกองค์ประกอบ				
2. ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของแผนการสอน				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) ไม่มีความสอดคล้องขององค์ประกอบของแผนการสอน				
(2 คะแนน) มีความสอดคล้องอย่างน้อย 2 องค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอน				
(3 คะแนน) มีความสอดคล้องในทุกองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอน				
3. วัตถุประสงค์การเรียนรู้				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีแต่ไม่ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้				
(2 คะแนน) มีและระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ประเมินได้				

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(3 คะแนน) มีและระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ ประเมินได้ และระบุพฤติกรรมได้ครบถ้วน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้				
4. เนื้อหา				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีแต่ไม่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ				
(2 คะแนน) มีและถูกต้องตามหลักวิชาการชัดเจน ทันสมัย				
(3 คะแนน) มีและถูกต้องตามหลักวิชาการชัดเจน ทันสมัย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และสาระสำคัญ				
5. กิจกรรมการเรียนการสอน				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีแต่ไม่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ				
(2 คะแนน) มีและถูกต้องตามหลักวิชาการชัดเจน ทันสมัย				
(3 คะแนน) มีและถูกต้องตามหลักวิชาการชัดเจน ทันสมัย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และสาระสำคัญ				
6. การวัดและประเมินผล				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีวิธีการวัดและเครื่องมือวัดแต่ไม่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดในวัตถุประสงค์				
(2 คะแนน) วิธีการวัดและเครื่องมือวัดสอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดในวัตถุประสงค์				
(3 คะแนน) วิธีการวัดและเครื่องมือวัดสอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดในวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับขั้นตอนและกระบวนการเรียนรู้ในกิจกรรม เกณฑ์การประเมินมีความสอดคล้องกับความสามารถผู้เรียน				
หลักฐานที่ 2 แผนการสอนภาคปฏิบัติ				
1. ความครบถ้วนองค์ประกอบของแผนการสอน				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอน อย่างน้อย 3 องค์ประกอบ				

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(2 คะแนน) มีองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอนอย่างน้อย 4 องค์ประกอบ และมีการระบุวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนตามสถานการณ์จริง				
(3 คะแนน) มีองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอนครบทุกองค์ประกอบ และมีการระบุวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนตามสถานการณ์จริง				
2. ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของแผนการสอน				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) ไม่มีความสอดคล้องขององค์ประกอบของแผนการสอน				
(2 คะแนน) มีความสอดคล้องอย่างน้อย 2 องค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอน				
(3 คะแนน) มีความสอดคล้องในทุกองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอน				
3. วัตถุประสงค์การเรียนรู้				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีแต่ไม่ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้				
(2 คะแนน) มีและระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ประเมินได้				
(3 คะแนน) มีและระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ประเมินได้ และระบุพฤติกรรมได้ครบถ้วนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้				
4. เนื้อหา				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีแต่ไม่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ				
(2 คะแนน) มีและถูกต้องตามหลักวิชาการชัดเจนทันสมัย				
(3 คะแนน) มีและถูกต้องตามหลักวิชาการชัดเจนทันสมัย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และสาระสำคัญ				
5. กิจกรรมการเรียนการสอน				
(1 คะแนน) มีแต่ไม่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ				

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(2 คะแนน) มีและถูกต้องตามหลักวิชาการชัดเจน ทันสมัย				
(3 คะแนน) มีและถูกต้องตามหลักวิชาการชัดเจน ทันสมัย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การ เรียนรู้ และสาระสำคัญ				
6. การวัดและประเมินผล				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีวิธีการวัดและเครื่องมือวัดแต่ไม่สอดคล้อง กับพฤติกรรมที่กำหนดในวัตถุประสงค์				
(2 คะแนน) วิธีการวัดและเครื่องมือวัดสอดคล้องกับ พฤติกรรมที่กำหนดในวัตถุประสงค์				
(3 คะแนน) วิธีการวัดและเครื่องมือวัดสอดคล้องกับ พฤติกรรมที่กำหนดในวัตถุประสงค์ สอด คล้องกับขั้นตอนและกระบวนการเรียนรู้ใน กิจกรรม เกณฑ์การประเมินมีความสอดคล้องกับ ความสามารถผู้เรียน				
หลักฐานที่ 3 สื่อการสอน				
1. การออกแบบ				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) <u>ด้านกายภาพ</u> มีความคงทน น่าสนใจ สะดวก และง่ายในการนำไปใช้ <u>ด้านคุณภาพ</u> สามารถส่งเสริมให้เกิดการ เรียนรู้ และเข้าใจในสาระได้เป็นอย่างดี				
(2 คะแนน) <u>ด้านกายภาพ</u> มีความคงทน น่าสนใจ สะดวก และง่ายในการนำไปใช้ดีมาก ราคา ไม่แพง ต้นทุนการผลิตต่ำ <u>ด้านคุณภาพ</u> สามารถส่งเสริมให้เกิดการ เรียนรู้ และเข้าใจในสาระได้อย่างลึกซึ้ง				
(3 คะแนน) <u>ด้านกายภาพ</u> มีความคงทน น่าสนใจ สะดวก และง่ายในการนำไปใช้ได้ดีเด่น ราคาไม่แพง ต้นทุนการผลิตต่ำ สามารถนำ กลับมาใช้ได้ <u>ด้านคุณภาพ</u> สามารถส่งเสริมให้เกิดการ เรียนรู้ และเข้าใจในสาระได้อย่างลึกซึ้ง รวมทั้งมีรูปแบบที่แสดงถึงการจัดสรรอย่าง ปรารถนิต มีความคิดริเริ่มทำให้มีคุณภาพ คุณค่าใช้เป็นต้นแบบได้				

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
2. เนื้อหาของสื่อการสอน				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) ถูกต้อง และทันสมัย				
(2 คะแนน) ถูกต้อง ทันสมัย ลึกซึ้ง และครบถ้วน				
(3 คะแนน) ถูกต้อง ทันสมัย ลึกซึ้ง ครบถ้วน และอ้างอิงได้ เนื้อหาค่าบรรยายแสดงถึงการค้นคว้าที่ลึกซึ้งและสมบูรณ์				
3. การนำเสนอเนื้อหา				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) ชัดเจน สื่อความหมายถูกต้อง				
(2 คะแนน) ชัดเจนดีมาก สื่อความหมายถูกต้องดีมาก				
(3 คะแนน) ชัดเจน สื่อความหมายถูกต้อง มีความยาวของการนำเสนอเนื้อหาเหมาะสม ครบถ้วน รวมทั้งมีเทคนิคการนำเสนอที่แสดงถึงความริเริ่มทำให้มีคุณภาพ				
4. ความสอดคล้อง				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้				
(2 คะแนน) สอดคล้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และสอดคล้องกับเนื้อหา				
(3 คะแนน) สอดคล้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน				
5. ความเหมาะสม				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีความเหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน				
(2 คะแนน) ความเหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน จำนวนของผู้เรียน และกิจกรรมการเรียนการสอน				
(3 คะแนน) มีความเหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน จำนวนของผู้เรียน กิจกรรมการเรียนการสอน ระดับความยากง่ายของเนื้อหา และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม				

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
หลักฐานที่ 4 โครงการพัฒนาผู้เรียน				
1. ความครบถ้วนของส่วนประกอบของโครงการ				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีโครงการที่มีส่วนประกอบครบถ้วน และได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา				
(2 คะแนน) มีโครงการที่มีส่วนประกอบครบถ้วน และได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา ชัดเจน ครอบคลุมเป้าหมายของการดำเนินงาน				
(3 คะแนน) โครงการที่มีส่วนประกอบครบถ้วน และได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา ชัดเจน ครอบคลุมเป้าหมายของการดำเนินงาน สามารถนำไปปฏิบัติได้				
2. การดำเนินกิจกรรมโครงการ				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีการปฏิบัติงานตามกิจกรรมโครงการที่กำหนดไว้				
(2 คะแนน) มีการปฏิบัติงานตามกิจกรรมโครงการที่กำหนดไว้ ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมโครงการ				
(3 คะแนน) มีการปฏิบัติงานตามกิจกรรมโครงการที่กำหนดไว้ ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมโครงการ และมีการบูรณาการกิจกรรมโครงการโดยใช้วิจัยเป็นฐาน				
3. ผลผลิตของโครงการ				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีรายงานสรุปและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมโครงการ				
(2 คะแนน) มีรายงานสรุปและประเมิน ผลการดำเนินกิจกรรมโครงการ มีสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงกิจกรรมโครงการ				
(3 คะแนน) รายงานสรุปและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมโครงการ มีสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงกิจกรรมโครงการ เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรอื่น				

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
หลักฐานที่ 5 เครื่องมือวัดผลและการตัดเกรด				
1. การประเมินผู้เรียนระหว่างการจัดการเรียนการสอน				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีการประเมินผู้เรียนระหว่างการจัดการเรียนการสอน				
(2 คะแนน) มีการนำผลการประเมินผู้เรียนระหว่างการจัดการเรียนการสอนมาวิเคราะห์				
(3 คะแนน) มีการนำผลการวิเคราะห์มาพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน				
2. การมอบหมายงานรายบุคคล หรือรายกลุ่ม				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีใบมอบหมายงานรายบุคคล หรือรายกลุ่ม				
(2 คะแนน) มีการประเมินผลการมอบหมายงาน				
(3 คะแนน) นำผลการประเมินการมอบหมายงานมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน				
3. การวิพากษ์ข้อสอบ				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีการวิพากษ์ข้อสอบรายวิชาที่สอนทุกครั้ง ก่อนดำเนินการสอบ				
(2 คะแนน) มีการวิพากษ์ข้อสอบรายวิชาที่สอนทุกครั้ง ก่อนดำเนินการสอบ โดยอยู่ในรูปของ คณะกรรมการวิพากษ์ข้อสอบ				
(3 คะแนน) มีการวิพากษ์ข้อสอบรายวิชาที่สอนทุกครั้ง ก่อนดำเนินการสอบ โดยอยู่ในรูปของ คณะกรรมการวิพากษ์ข้อสอบ และนำไปปรับปรุงข้อสอบ				
4. การวิเคราะห์ข้อสอบ				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีการวิเคราะห์ข้อสอบรายวิชาที่สอนทุกครั้ง หลังการใช้ข้อสอบ				
(2 คะแนน) มีการนำผลการวิเคราะห์ข้อสอบรายวิชาที่สอนไปปรับปรุงคุณภาพข้อสอบ				

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(3 คะแนน) มีการนำผลการวิเคราะห์ข้อสอบรายวิชามาปรับปรุงคุณภาพข้อสอบ รวบรวมข้อสอบและจัดทำคลังข้อสอบ				
5. การตัดเกรด				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีการตัดเกรดทุกรายวิชาที่สอน				
(2 คะแนน) รูปแบบการตัดเกรดที่อาจารย์พยาบาลใช้มีความเหมาะสมกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน				
(3 คะแนน) รูปแบบการตัดเกรดที่อาจารย์พยาบาลใช้มีความเหมาะสมกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน และมีความเที่ยงตรงน่าเชื่อถือ				
หลักฐานที่ 6 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน				
1. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) ผลการประเมินความพึงพอใจ คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00-2.50				
(2 คะแนน) ผลการประเมินความพึงพอใจ คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51-3.50				
(3 คะแนน) ผลการประเมินความพึงพอใจ คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51-5.00				
หลักฐานที่ 7 เอกสารประกอบการสอน/ตำรา				
1. เนื้อหา				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีความถูกต้องตามหลักวิชาการของศาสตร์ในวิชานั้น ๆ				
(2 คะแนน) มีความถูกต้องตามหลักวิชาการของศาสตร์ในวิชานั้น ๆ ครอบคลุมทุกหัวเรื่องที่ เป็นสาระสำคัญของรายวิชาและเป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบัน				

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(3 คะแนน) มีความถูกต้อง ตามหลักวิชาการของศาสตร์ ในวิชาการนั้น ๆ ครอบคลุมทุกหัวเรื่องที่ เป็นสาระสำคัญของรายวิชา และเป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบัน มีความทันสมัย				
2. รูปแบบในการเขียน				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีความประณีตในการจัดวรรคตอน มีการ อ้างอิงแหล่งวิชาการที่ถูกต้อง				
(2 คะแนน) มีความประณีตในการจัดวรรคตอน มีการ อ้างอิงแหล่งวิชาการที่ถูกต้อง มีแบบแผน ในการเขียนอ้างอิง จัดทำบรรณานุกรม และภาคผนวกไว้อย่างเหมาะสม				
(3 คะแนน) มีความประณีตในการจัดวรรคตอน มีการ อ้างอิงแหล่งวิชาการที่ถูกต้อง มีแบบแผน ในการเขียนอ้างอิง จัดทำบรรณานุกรม และภาคผนวกไว้อย่างเหมาะสม ระบุความ คิดรวบยอดได้ชัดเจนและอธิบายความคิด รวบยอด สามารถสื่อความหมายได้ดี				
3. การศึกษาค้นคว้าเอกสารประกอบการสอน/ตำรา				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) เอกสาร/ตำราที่ใช้มีความสอดคล้องกับ เนื้อหา				
(2 คะแนน) เอกสาร/ตำราที่ใช้ มีความสอดคล้องกับ เนื้อหาตำราหลักที่ใช้ประกอบการเรียนการ สอนทันสมัย อ้างอิงไม่เกิน 10 ปี				
(3 คะแนน) เอกสาร/ตำราที่ใช้ มีความสอดคล้องกับ เนื้อหาตำราหลักที่ใช้ประกอบการเรียนการ สอนทันสมัย อ้างอิงไม่เกิน 10 ปี ตำราหลัก ทุกเล่มมีในห้องสมุดและมีการนำผลการ วิจัยในชั้นเรียนไปอ้างอิงในเอกสาร ประกอบการสอน				

หลักฐาน/ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
หลักฐานที่ 8 ผลงานวิจัยในชั้นเรียน				
1. การตีพิมพ์และเผยแพร่				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีรายงานวิจัยในชั้นเรียนแต่ไม่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่				
(2 คะแนน) รายงานวิจัยในชั้นเรียนได้รับการเผยแพร่ในระดับสถาบันและจังหวัด				
(3 คะแนน) รายงานวิจัยในชั้นเรียนได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ				
2. แหล่งทุน				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) รายงานวิจัยในชั้นเรียนไม่ได้รับทุนจากแหล่งทุนใด ๆ				
(2 คะแนน) รายงานวิจัยในชั้นเรียนได้รับทุนจากแหล่งทุนภายในสถาบันสนับสนุน				
(3 คะแนน) รายงานวิจัยในชั้นเรียนได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกสถาบันสนับสนุน				
3. การนำไปใช้ประโยชน์				
เกณฑ์การพิจารณา				
(1 คะแนน) มีการนำผลไปใช้แก้ปัญหาในห้องเรียนทันที				
(2 คะแนน) มีการนำผลไปใช้แก้ปัญหาในห้องเรียนทันที และนำเสนอผลการวิจัยต่อสาขาวิชา				
(3 คะแนน) มีการนำผลไปใช้แก้ปัญหาในห้องเรียนทันที และนำเสนอผลการวิจัยต่อสาขาวิชา และทำรูปเล่มเสนอต่อผู้บริหารวิทยาลัย				

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาตรวจสอบความสอดคล้อง
ของตัวบ่งชี้กับหลักฐานเชิงประจักษ์ อันเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพต่อไป

**แบบสอบถามเพื่อการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์
ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**

โดยเป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ และสภาพการ
ปฏิบัติงานจริงของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข เพื่อจะใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

2. แบบสอบถามเพื่อการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของ
อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจ
ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

นักวิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้
จากท่านถือเป็นความลับ ไม่นำไปเผยแพร่เป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอในภาพรวม ดังนั้นจึงไม่
ก่อให้เกิดผลกระทบหรือผู้เสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านแต่ประการใด หากแต่จะเป็น
แนวทางสร้างและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แนวคิดการ
ประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ต่อไป

CHULALONGKORN UNIVERSITY

**แบบสอบถามเพื่อการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
ตามพันธกิจของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**

คำชี้แจง โปรดอ่านรายละเอียดตั้งแต่ต้นจนจบเสียก่อนแล้วจึงกรอกข้อความ ในการกรอกคำตอบ
กรุณาให้ถูกต้องหรือใกล้เคียงที่สุดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลง หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงใน
ช่องว่างที่ตรงกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของท่านมากที่สุด

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์
พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาพรวม
มิใช่วิเคราะห์การปฏิบัติงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

1. เพศ : (1) ชาย (2) หญิง
2. อายุ : (1) 25-30 ปี (2) 31-35 ปี (3) 36-40 ปี
 (1) 41-45 ปี (2) 46-50 ปี (3) 51-55 ปี
 (3) 56-60 ปี
3. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในตำแหน่ง :
 (1) ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล (2) รองผู้อำนวยการวิทยาลัย
พยาบาล
 (3) หัวหน้าภาค/หัวหน้าฝ่าย (4) หัวหน้างาน
 (5) อาจารย์ประจำ (6) อื่น ๆ ระบุ.....
4. ระยะเวลาที่ท่านรับราชการ /ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน
 (1) 2-5 ปี (2) 6-10 ปี (3) 11-15 ปี
 (4) 16-20 ปี (5) 20 ปีขึ้นไป
5. ระยะเวลาที่ท่านดำรงตำแหน่งปัจจุบัน
 (1) 2-5 ปี (2) 6-10 ปี (3) 11-15 ปี
 (4) 16-20 ปี (5) 20 ปีขึ้นไป
6. ระดับการศึกษาสูงสุด:
 (1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (2) ปริญญาโท
 (3) ปริญญาเอก (4) อื่น ๆ
ระบุ.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของ
อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลง ให้ตรงสภาพการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์พยาบาลใน
รอบปีการศึกษา ถ้ามีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมขอให้เขียนลงในช่องข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติงานตรงสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติงานตรงสภาพที่เป็นจริงมาก
- ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติงานตรงสภาพที่เป็นจริงปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติงานตรงสภาพที่เป็นจริงน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติงานตรงสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

2.1 สภาพการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์พยาบาล

ข้อ	รายการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ					ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
	ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ(การจัดการเรียนการสอน)						
1	การวิเคราะห์หลักสูตร						
2	การจัดทำกำหนดการสอน/แผนการสอน						
3	การจัดทำเอกสารประกอบการสอน						
4	การจัดทำเครื่องมือสำหรับการวัดและประเมิน						
5	การแนะนำให้นักศึกษาเห็นคุณค่าและประโยชน์ของสาระหรือเนื้อหาที่เรียน						
6	การชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้						
7	การนำเข้าสูบทเรียน						
8	การใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อจูงใจนักศึกษา						
9	การใช้สื่ออุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน						
10	การจัดกิจกรรมเสริมทักษะการเรียนรู้						
11	การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอน						
12	การใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นนอกห้องเรียน						
13	การใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการเสริมแรงแก่นักศึกษา						
14	การใช้ภาษาสื่อความหมายได้ถูกต้องเหมาะสมชัดเจน						
15	ความแม่นยำในเนื้อหาวิชา						
16	การสอดแทรกความรู้รอบตัวในวิชาที่สอน						
17	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
18	การใช้คำถามที่กระตุ้นให้นักศึกษาใช้ความคิดวิเคราะห์						

ข้อ	รายการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ					ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
19	การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมลงในเนื้อหาสาระที่สอน						
20	การสรุปองค์ความรู้ของเนื้อหาสาระที่สอน						
21	การตรวจผลงานนักศึกษาตามสภาพจริง						
22	การแจ้งผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ						
23	การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข						
24	การนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน						
25	การศึกษาค้นคว้าเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ						
26	แนะนำให้นักศึกษารู้จักแหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้าด้วยตนเอง						
27	การนำผลการวิจัยทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน						
28	วางแผนการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา						
29	ประสานกับแหล่งฝึกเพื่อประชุมชี้แจงการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษา						
30	กำหนดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติให้กับนักศึกษาล่วงหน้า						
31	มอบหมายงานให้นักศึกษารับผิดชอบ						
32	ปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกงาน						
33	จัดประสบการณ์ให้ตรงตามหลักสูตรกำหนด						
34	จัดให้มีการปรึกษาก่อนและหลัง (pre-post conference) การปฏิบัติงานของนักศึกษา						
35	สอนงาน (coaching) ให้นักศึกษาปฏิบัติให้สอดคล้องกับการวางแผนการปฏิบัติงานของนักศึกษา						
36	ประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (nursing conference) กับนักศึกษา						
37	มีการอภิปรายปัญหาเฉพาะกรณี (case conference) กับนักศึกษาเป็นประจำ						
38	ติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกคนอย่างใกล้ชิด						
39	สอนเสริมด้านการปฏิบัติการพยาบาลให้นักศึกษาที่มีปัญหา						
	ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ						
40	จัดทำแผนงาน โครงการวิจัย และผลงานวิชาการของตนเอง						
41	พัฒนาการเรียนการสอนโดยการท้าวิจัยหรือวิจัยในชั้นเรียน						
42	มีการจัดการความรู้ในทีมผู้สอน						
43	เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารระดับชาติ และระดับนานาชาติ						

ข้อ	รายการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ					ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
44	การนำเสนอผลงานในการประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ						
45	เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย						
46	เขียนเอกสารทางวิชาการ เช่น บทความ คู่มือการเรียนการสอน ตำรา หนังสือ						
	ด้านการบริการวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคมและสาธารณสุขศาสตร์						
47	จัดทำแผนงาน/โครงการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม/ชุมชน						
48	ให้บริการทางวิชาการด้านสุขภาพแก่สังคม						
49	เป็นกรรมการ/วิชาชีพ/กรรมการวิทยานิพนธ์						
50	เป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ						
51	มีการประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนางานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม						
52	บูรณาการการให้บริการวิชาการกับการเรียนการสอนและงานวิจัย						
53	สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการให้บริการวิชาการ						
54	แนะนำ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานวิชาการนำเสนอคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ						
	ด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
55	จัดทำแผนงาน/โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
56	เป็นหัวหน้าโครงการ/ผู้ร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
57	เป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษาในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	
58	เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม						
59	ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
60	มีการประเมินผลการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						

2.2 การปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากข้อ 2.1

2.2.1 งานประจำอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติ

() มีการปฏิบัติ (โปรดระบุ).....

() ไม่มีการปฏิบัติ

2.2.2 งานที่เกี่ยวข้องซึ่งการปฏิบัติเป็นการชั่วคราว

() มีการปฏิบัติ (โปรดระบุ).....

() ไม่มีการปฏิบัติ

2.2.3 งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ

() มีการปฏิบัติ (โปรดระบุ).....

() ไม่มีการปฏิบัติ

4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....



ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายการตรวจสอบ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) ด้านกระบวนการ										
1. การเตรียมความพร้อมวางแผนประเมินผลการปฏิบัติงาน										
2. การพิจารณาระเบียบมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน										
3. การฝึกอบรมวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน										
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน										
4) ด้านผลผลิต										
1. ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาล เป็นรายบุคคล										
2. ผลการประเมินในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาล										
5) ด้านข้อมูลป้อนกลับ										
1. การรายงานข้อค้นพบและผลการประเมิน										
2. การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอาจารย์										

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาตรวจสอบระบบอันเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพต่อไป



แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พยาบาล โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์

คำชี้แจง

1. แบบประเมินมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ที่ใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ในวิทยาลัยพยาบาลที่ทำการทดลองระบบการประเมินผลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับอาจารย์พยาบาล

ตอนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

2. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินครั้งนี้จะไม่มีผลใดต่อตัวท่านและสถานศึกษาของท่าน แต่จะมีประโยชน์มากต่อผู้วิจัยในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

1. ตำแหน่ง ผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล

2. สถานที่ปฏิบัติงาน.....

ตอนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ให้ท่านทำเครื่องหมายลงในช่องระดับความพึงพอใจในแต่ละองค์ประกอบย่อยของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและทดลองใช้ในสถานศึกษาของท่าน ตามความรู้สึของท่าน

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านปัจจัยนำเข้า					
1.1 วัตถุประสงค์ของการประเมิน					
1.2 ตัวบ่งชี้ในการประเมิน					
1.3 เกณฑ์การประเมิน					
1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน					
1.5 จำนวนของผู้ประเมิน					
1.6 คุณสมบัติของผู้ประเมิน					
1.7 ระยะเวลาในการประเมิน					
2. ด้านกระบวนการประเมิน					
2.1 การเตรียมความพร้อม					
2.2 การพิจารณากระบวนการมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน					
2.3 การฝึกอบรมวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน					
3. ด้านผลผลิต					
3.1 ความถูกต้องและน่าเชื่อถือของผลการประเมิน					
3.2 ผลการประเมินครอบคลุมพันธกิจหลักของอาจารย์พยาบาล					
4. ด้านข้อมูลป้อนกลับ					
4.1 การรายงานข้อค้นพบและผลการประเมิน					
4.2 แบบสรุปรายงานผลการประเมินรายบุคคล					
4.3 แบบสรุปรายงานผลการประเมินในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาล					
4.4 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

2. รูปแบบและวิธีการประเมินผล

.....

.....

.....

3. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล

.....

.....

.....

4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล

.....

.....

.....

5. ขั้นตอนในการติดตามและประเมินผล

.....

.....

.....

6. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

7. แบบสรุปรายงานการประเมิน

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือมาเป็นอย่างดี



**แบบประเมินคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์**

แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคุณภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ตามกรอบมาตรฐานการประเมิน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ฉบับนี้ สำหรับผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ทำการประเมินคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ทดลองในสถานศึกษาของท่าน

2. แบบประเมินคุณภาพการประเมินผลฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 การประเมินคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

3. วิธีการประเมินคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ท่านทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับคุณภาพในประเด็นย่อยของแต่ละมาตรฐานของการประเมินผลระบบการประเมินตามสภาพความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ประเมิน

1. เพศ ชาย หญิง

2. มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมิน ผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล

ตอนที่ 2 การประเมินคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

รายการ	ระดับคุณภาพ			
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility)				
1. ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง				
2. สารสนเทศที่ได้จากระบบประเมินมีความน่าเชื่อถือ				
3. ระบบการประเมินผลมีการแปลความหมายและการตัดสินใจผลการประเมินมีความถูกต้องและชัดเจน				
4. ระบบมีการนำเสนอและเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง				
5. ระบบมีการรายงานผลการประเมินอย่างชัดเจน เสร็จทันเวลาและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้				
6. ระบบการประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมิน				
มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility)				
1. ระบบมีรูปแบบวิธีการประเมินที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง				
2. ระบบการประเมินมีกระบวนการ ขั้นตอน และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ น่าเชื่อถือ				
3. ระบบให้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องสามารถตรวจสอบได้				
4. สารสนเทศที่ได้จากการประเมินมีความคุ้มค่า				
มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety)				
1. ระบบมีการกำหนดข้อตกลงของการประเมินไว้อย่างชัดเจน				
2. ระบบมีการรายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผย				
3. ระบบมีผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ				
4. ระบบการประเมินมีความสอดคล้องกับภารกิจตามพันธกิจของอาจารย์พยาบาล				
มาตรฐานด้านความถูกต้อง (accuracy)				
1. ระบบมีการระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน				
2. ระบบมีการระบุกระบวนการ ขั้นตอนการประเมินไว้อย่างชัดเจน				
3. ระบบมีการพัฒนาเครื่องมือการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้อง				
4. ระบบมีการจัดระบบและควบคุมการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงานผล				
5. ระบบมีการเขียนรายงานผลการประเมินอย่างชัดเจน อ่านแล้วเข้าใจ				

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

3.1 มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์

.....

.....

.....

3.2 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้

.....

.....

.....

3.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม

.....

.....

.....

3.4 มาตรฐานด้านความถูกต้อง

.....

.....

.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือมาเป็นอย่างดี

CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบคัดกรองงานวิจัย (Research Screening Form)

Inclusion Criteria: Performance Appraisal, Performance Evaluation

Author..... Year..... Record No.....

Type of Study

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| Randomized Controlled Trial | <input type="radio"/> |
| Quasi-experimental | <input type="radio"/> |
| Developmental research | <input type="radio"/> |
| Operation research | <input type="radio"/> |



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย (Critical Appraisal Form)

The Joanna Briggs Institute

Experimental Critical Appraisal Form

Experimental studies...../.....Yes.....No (if no, use observational form)

Author..... Year..... Record Number.....

Question 1 to 4 must be answered “Yes” for Study to be include in the meta-analysis.

1. Were the participants randomized to study group?

Yes No Not clear

2. Other than the research intervention, were participants in each groups treated the same?

Yes No Not clear

3. Were the outcomes measured in the same manner for all participants?

Yes No Not clear

4. Were groups comparable at entry?

Yes No Not clear

Studies that answer no to questions 5-10 will only be included in the systematic review if no other higher quality studies are identified available, however this must be noted in the report.

5. Was randomization of participants blinded?

Yes No Not clear

6. Were those assessing outcome blinded to treatment allocation (if outcome not objective such as survival or length of hospitalization)?

Yes No Not clear

7. Was allocation to treatment groups concealed from the allocator?

Yes No Not clear

8. Was an appropriate statistical analysis used?

Yes No Not clear

9. Were outcomes measured in a reliable way?

Yes No Not clear

10. Was there adequate follow-up of participants?

Yes No Not clear

(less than 80% followed up)

SUMMARY

TOTAL

YES _____ No _____ ? _____

DECISION

USE REJECT

NARRATIVE SUMMARY FURTHER INFORMATION

ONLY COMMENTS

NEEDED

.....

.....

.....

.....

.....

แบบบันทึกการสกัดข้อมูล (Data Extraction From)

The Joanna Briggs Institute

Data Extraction From

AuthorRecord Number.....

Journal

Year

Reviewer

Method

.....
.....

Setting

.....
.....

Participants

.....
.....



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Number of Participants

Group A Group A Group C
 Control Intervention 1 Intervention 2

Interventions

Group A
 Control

Group B
 Intervention 1

Group C
 Intervention 2

Outcome Measures

Definition

.....

Other Outcomes Measures

Outcome Description	Scale/Measure

Results

Dichotomous Data

Outcome	Control Group number/total number	Treatment Group number/total number

Continuous Data

Outcome	Control Group Mean & SD (number)	Treatment Group Mean & SD (number)

Authors Conclusion

.....

.....

.....

Comments

.....

.....

.....



ภาคผนวก ค
(ตัวอย่าง)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตาราง สมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน จากแนวคิดของนักวิชาการทางการพยาบาล การศึกษาบุคลากรทางการศึกษาและ
นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากภายในประเทศ

สมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน	รัชนี้ วรรณ, 2544	บุญตรี , 2545	เบญจ วรรณ, 2546	จิระ ภา, 2547	สำนัก การ พยาบาล, 2548	กระทรวง ศึกษาธิ การ, 2548	อร วรรณ, 2548	จินต นา, 2549	สกนต ลา, 2549	มณฑา ทิพย์, 2549	สุรวดี, 2550	สุตา รัตน์, 2550
คุณลักษณะความเป็นครู			/					/				
มนุษย์สัมพันธ์			/			/	/				/	
การส่งเสริมความ เชี่ยวชาญใน วิชาชีพ					/	/	/		/		/	
การพัฒนา คุณภาพการสอน												/
การให้บริการทาง วิชาการแก่สังคม			/							/		
การส่งเสริมทำนุ บำรุงศิลป วัฒนธรรม			/							/		
การประเมินผล การสอน			/	/				/				
ความรับผิดชอบ ในวิชาชีพ	/				/							
การประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ				/			/					/
การพัฒนาผู้เรียน			/					/	/		/	/
ความรู้และทักษะ การทำวิจัย		/										
การจัดสิ่งแวดล้อม ในห้องเรียน	/											
การจัดการเรียน การสอน	/		/	/				/				
การพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ		/	/		/	/	/					
การคิดเชิง วิเคราะห์		/					/		/		/	
ภาวะผู้นำ		/	/		/		/		/		/	/
มาตรฐานการ ปฏิบัติการ พยาบาล		/										/
ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์			/			/			/		/	
ทักษะในการ สื่อสาร			/			/					/	
ความสามารถใน การตัดสินใจ			/								/	
การให้คำปรึกษา			/	/		/					/	
การวิจัยและ พัฒนาผลผลิตงาน วิชาการ			/	/						/		

ตาราง สมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน จากแนวคิดของนักวิชาการทางการพยาบาล การศึกษาบุคลากรทางการศึกษาและ
นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากภายในประเทศ

สมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน	รัชนี้ วรรณ, 2544	บุญตรี , 2545	เบญจ วรรณ, 2546	จิระ ภา, 2547	สำนัก การ พยาบาล, 2548	กระทรวง ศึกษา การ, 2548	อร วรรณ, 2548	จินต นา, 2549	สกนต ลา, 2549	มณฑา ทิพย์, 2549	สุรวดี, 2550	สุดา รัตน์, 2550
การสอนทั้งภาค ทฤษฎีและภาค ปฏิบัติ			/									
การทำงานเป็น ทีม						/	/				/	
การแนะนำและ การสนับสนุนการ ใช้ฐานข้อมูลและ งานวิจัย				/								/
การบริการที่ดี					/	/	/		/		/	
คุณธรรมและ จริยธรรม					/	/			/		/	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ด้านการสอน)					/	/			/	/	/	
การประสานงาน					/							
ความร่วมมือแรงร่วม ใจ					/	/						
ความสามารถเชิง สมรรถนะด้าน เทคนิค					/							
ความยืดหยุ่นผ่อน ปรน						/			/			
วิสัยทัศน์และกล ยุทธ์ในการทำงาน						/						
ความเข้าใจ องค์กรและระบบ ราชการ						/						
การบริหารการ เปลี่ยนแปลง						/						
จิตสำนึกในการ เป็นข้าราชการที่ดี						/						
ชื่อเสียงสุจริต						/						
ทักษะด้าน ICT						/						
การประเมินผล การปฏิบัติงาน						/						
การนำนโยบายสู่ การปฏิบัติ						/						
การจัดการความรู้						/						
การปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย ราชการ							/					
การบริหาร ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่า							/					
ความรู้ในงาน/ วิชาชีพพยาบาล			/		/		/					

ตาราง สมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน จากแนวคิดของนักวิชาการทางการแพทย์ การศึกษาบุคลากรทางการศึกษาและ
นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากภายในประเทศ

สมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน	อุไร วรรณ, 2550	พนม พร, 2551	รัศมี, 2551	ชนา ธิป, 2551	นพดลย์, 2552	นริศรา, 2552	ปภา ชุต, 2552	ทัศนีย์, 2552	วัฒน์, 2552	อาลี ษา, 2553	นลิน, 2553	นัยนา, 2554
การจัดกระบวนการเรียนรู้				/								
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้				/								
ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้					/					/		
การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัย					/					/		
การสร้างความร่วมมือกับชุมชน					/					/		
การจัดการองค์ความรู้					/							
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					/							
สารสนเทศทางการแพทย์					/							
การใช้ภาษาต่างประเทศ					/							
มีพลังอำนาจในตนเอง						/						
เป็นต้นแบบที่ดี						/						
ความสามารถด้านวิชาการ										/		/
การเสียสละอุทิศตนเพื่องาน										/		
ความรู้ ทักษะการเรียนการสอนและการถ่ายทอดองค์ความรู้								/				
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง								/				

ตาราง สมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน จากแนวคิดของนักวิชาการทางการพยาบาล การศึกษาศุภคณาธิการทางการศึกษาและ
นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากภายในประเทศ

สมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน	Hu ber, 1996	Bo rich & Fen ton. 1997	Ben ors & Levi y of. 1997	National League for Nursing, 2006	Charles Darwin Universit y, 2006	Boston College, 2006	Pennsyl vania of Universi ty, 2006	Yale Unive rsity, 2006	York Unive rsity, 2006	Michigan State University, 2007
การใช้ข้อมูลป้อนกลับ นักศึกษา	/									
สนับสนุนการเรียนรู้	/									
พัฒนาผู้เรียน	/									
การประเมินการเรียนการสอน		/	/			/				
การออกแบบประเมิน หลักสูตร							/		/	
การพัฒนาคุณภาพการ เรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง								/		/
จัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้					/					
ทำงานร่วมกับชุมชนที่ เกี่ยวข้อง					/					
ปฏิบัติงานตามหน้าที่และ สภาพแวดล้อมของ มหาวิทยาลัย				/						
คุณลักษณะความเป็นครู					/					
การบริหารทรัพยากร มนุษย์					/					
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์		/	/				/			
การแก้ไขปัญหา						/		/	/	/
การปฏิบัติการสอน/ เทคนิคการสอน		/	/							
การประเมินผลการสอน/ ผลงาน			/							
การทำวิจัยหรือร่วมมือทำ วิจัย			/							
การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การพัฒนา	/		/							
ภาวะผู้นำ	/			/				/		
การวางแผนงาน/ บริหารงาน	/									
การมุ่งผลสัมฤทธิ์						/			/	
การสร้างความเชี่ยวชาญ ในวิชาชีพ	/									
การให้บริการที่ดี							/	/	/	
การทำงานเป็นทีม						/			/	/
การสอนปฏิบัติการ พยาบาล	/	/	/							
การติดต่อสื่อสาร							/	/	/	/
การให้บริการทางวิชาการ แก่สังคม				/	/					

ตาราง สมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน จากแนวคิดของนักวิชาการทางการพยาบาล การศึกษาศุภคณาธิการการศึกษาและ
นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากภายในประเทศ

สมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน	Huber, 1996	Borich & Fen-ton, 1997	Beno-rs & Levy of, 1997	National League for Nursing, 2006	Charles Darwin Universit y, 2006	Boston College, 2006	Pennsyl- vania of Universi- ty, 2006	Yale Unive- rsity, 2006	York Unive- rsity, 2006	Michigan State University, 2007
การใช้บริการกับชุมชน				/						
การเป็นที่ปรึกษา		/								
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี		/				/				
สนับสนุนการเรียนรู้				/						
พัฒนาผู้เรียน				/						
การประเมินการเรียนการสอน				/						
การออกแบบประเมินหลักสูตร				/						
การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง				/						
จัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้				/						
ทำงานร่วมกับชุมชนที่เกี่ยวข้อง					/					
ปฏิบัติงานตามหน้าที่และสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย					/					
คุณลักษณะความเป็นครู					/					
การบริหารทรัพยากรมนุษย์					/		/			
การแนะนำและการสนับสนุนการใช้ฐานข้อมูลและงานวิจัย					/					
นวัตกรรมกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียน					/	/				
ประเพณียึดถือค่านิยมของสถาบัน										
มุมมองภาพองค์กรวม						/				
การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง						/				
การยอมรับการเปลี่ยนแปลง						/				/
ให้คุณค่ากับความหลากหลาย						/	/	/		/
ตรวจสอบได้/ปรับตัวได้							/		/	
ความร่วมมือร่วมใจ							/			

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางจุฬาทิพย์ กระจ่าง เกิดเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2517 ณ จังหวัดขอนแก่น สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี ในปี พ.ศ. 2540 ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(เวชศาสตร์ชุมชน) คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผล การศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี 2551 ปัจจุบันเป็นนักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ ฝ่ายวิชาการ สำนักวิชาการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข รับผิดชอบงาน พัฒนาคุณภาพผลงานวิชาการ งานวิจัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY