



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม การที่จะทราบว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัติไปแล้วนั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ จำเป็นจะต้องมีการประเมินผลงานกล่าวได้ว่า การประเมินผลนี้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้บริหาร เพื่อที่จะใช้ตรวจสอบว่า ผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วนั้นมีประสิทธิภาพเพียงไร สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การและส่วนบุคคลหรือไม่¹ การประเมินผลที่ดี จำเป็นต้องมีแบบการประเมินผลที่มีความเที่ยงและความตรงสูง เป็นเครื่องมือในการวัด ในด้านการเรียนการสอนก็เช่นเดียวกัน จะต้องมีการประเมินผลซึ่งอาจทำเป็นระยะ ๆ เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่

การวัดและการประเมินผลการศึกษา (Measurement and Evaluation) เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ใช้ในการแก้ปัญหาคุณภาพของการศึกษา เพราะผลจากการวัดและการประเมินผลการศึกษาจะมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น และเห็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ แต่การวัดและการประเมินผลนั้น จะทำแต่เพียงอย่างเดียวอย่างใดอย่างหนึ่งมิได้ จำเป็นที่จะต้องกระทำควบคู่กันไป เพราะการวัดผล (Measurement) เป็นกระบวนการในการกำหนดสัญลักษณ์ให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อแทนคุณภาพหรือปริมาณของสิ่งนั้นอย่างมีกฎเกณฑ์ เชื่อถือได้ ส่วนการประเมินผล (Evaluation)

1.

Clara Arndt and Loucine M. Daderian Huckabay, Nursing Administration, (Saint Louis : The C.V. Mosby Co., 1975), p. 139.

เป็นกระบวนการในการตัดสิน พิจารณาตีค่า หรือสรุปว่าสิ่งที่พิจารณาอยู่นั้น มีค่าเหมาะสมกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด ดังนั้นในระหว่างที่มีการเรียนการสอนทุกสาขาวิชา จึงจำเป็นต้องมีการวัดและการประเมินผล (Measurement and Evaluation) การศึกษาควบคู่กันไป เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าผู้เรียนมีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะ ตามที่ต้องการมากน้อยเพียงใด และบรรลุเป้าหมายในระดับที่น่าพึงพอใจหรือไม่¹

การวัดและการประเมินผลการศึกษา จึงเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้สอน ผู้เรียนและผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาทุกระดับ เพราะในการเรียนการสอนทุกระดับต้องอาศัยข้อมูลจากการวัดและการประเมินผลการศึกษา มาช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เป็นการหาผลประโยชน์หรือตีราคาผลงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นวิธีที่จะใช้ประมาณค่าว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกเอาไว้ หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาในผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ²

เดลี เอส บีช (Dale S. Beach) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์สำคัญสรุปได้ 6 ประการ คือ

¹ เชิดศักดิ์ โสวาสินธุ์, "หลักการวัดและการประเมินผล." พัฒนาวัดผล 14: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศรีอนันต์, 2521), หน้า 21.

² สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2516), หน้า 210.

1. เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคลากร ช่วยส่งเสริมและรักษาระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่นำพอใจตลอดเวลา และได้ทราบผลการทำงานเป็นระยะ ๆ
2. เพื่อเน้นการพัฒนาบุคลากร ทำให้บุคลากรได้แก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ
3. เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายที่ปรึกษา ช่วยให้ฝ่ายที่ปรึกษาได้ทราบพฤติกรรมของบุคลากรทุกระยะ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูง ได้ทราบรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรจากที่ปรึกษา และพร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที
4. เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของบุคลากร ช่วยให้ผู้บริหารได้ตัดสินใจอย่างถูกต้อง ในการพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพักงาน การออกจากงาน และการ เลื่อนเงินเดือน เป็นต้น
5. เพื่อปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบของบุคลากร
6. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบว่า ควรจะคัดเลือกบุคคลชนิดใด จึงจะเหมาะสมกับงานและควรมีการฝึกอบรมอย่างไร ¹

อีดีธ แอล อเล็กซานเดอร์ (Edythe L. Alexander) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามควรมุ่งที่ผลงาน (Result - Centered Approach) โดยต้องพิจารณาถึงปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งประกอบกันหลายประการคือ

1

Dales S. Beach, Personnel : The Management of People at Work, (New York : The Mcmillan Co., 1965), p. 311.

1. งานที่ทำ
2. อารมณ์และสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน
3. รูปแบบของการบริหารและแรงกดดัน (Pressure) ขององค์กร ถึง
อำนาจความสะดวกและแรงจูงใจในการทำงาน
4. คุณสมบัติส่วนตัวในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ
ทักษะในการปฏิบัติงาน ทักษะ ทักษะ ความสนใจ และสิ่งอื่น ๆ ¹

ความคิดเห็นของ อีดิธ แอล อเล็กซานเดอร์ (Edythe L. Alexander) ใน
เรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ มีความสอดคล้องกับความเห็นของเฮอเบิร์ต เจ
ชรูเดน (Herbert J. Chruden) และอาร์เธอร์ คัมเบิลยู เซอร์แมน (Arther W.
Sherman) ที่ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นการพิจารณาผลงาน ที่ได้เปรียบเทียบ
กับมาตรฐานที่ใดกำหนดไว้ และในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น นอกจากจะ
ประเมินผลด้านปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำสำเร็จแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการประเมิน
ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความขยัน-
หมั่นเพียร ความคิดริเริ่ม ฯลฯ ด้วย เพราะคุณลักษณะเฉพาะตัวเหล่านี้ แม้จะไม่ปรากฏเป็น
ผลงานโดยตรง แต่ก็เป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานนั้น
ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ²

สำหรับการประเมินผลประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานการพยาบาลนั้น โดยทั่วไป
แล้ว ก็ยึดหลักและแนวความคิดของการประเมินผล ที่ได้กล่าวมาแล้วคือ ประเมินทั้งผลงาน

¹ Edythe L. Alexander, Administration in the Hospital Health Care System, (Saint Louis : The C.V. Mosby Co., 1972), p. 285.

² Herbert J. Chruden and Arther W. Sherman Jr., Personnel Management, 3d ed., (Ohio : Ohio South Western Publishing Co., 1968), p. 247.

และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ อันจะส่งเสริมให้การทำงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับ การประเมินพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานนั้นจะประเมินพฤติกรรมในคำในใจ และให้ความสำคัญกับพฤติกรรมใดเป็นหลักและพฤติกรรมใดเป็นรองนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายของการศึกษา และลักษณะเฉพาะของผลผลิตของแต่ละหลักสูตร เป็นประเด็นสำคัญ ยกตัวอย่างเช่น ความมุ่งหวังและหลักสูตรการศึกษา สำหรับการผลิตพยาบาลวิชาชีพ (Professional Nurse) และการผลิตผู้ช่วยพยาบาล (Practical Nurse) แม้ว่าบุคคลทั้งสองกลุ่มนี้จะทำงานเกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัย ความเจ็บป่วยและความปลอดภัยของชีวิตมนุษย์ตามที่คนส่วนใหญ่เข้าใจก็ตาม แต่ลักษณะของหลักสูตร ตลอดจนพฤติกรรมที่มุ่งปลูกฝังให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน

ปัจจุบันการผลิตผู้ช่วยพยาบาล มีความโน้มเอียงที่จะเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรประเภทนี้พอเพียงที่จะช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่บางประการของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปัจจุบันยังขาดแคลนอยู่มาก จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าในปี พ.ศ. 2517 ประเทศไทยมีพยาบาลจำนวน 15,151 คน เฉลี่ยจำนวนอัตราส่วนพยาบาล 39.3 คนต่อประชากร 100,000 คน¹ และกองแผนงานสาธารณสุขได้รายงานสรุปจำนวนสถิติของพยาบาลต่อจำนวนประชากรในกรุงเทพมหานครว่า เท่ากับ 1 ต่อ 666 คน และในชนบท เท่ากับ 1 ต่อ 8,590 คนนั้น² ซึ่งให้เห็นถึงความขาดแคลนพยาบาลในการให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศว่า อยู่ในอัตราที่สูงเพราะประชาชนส่วนใหญ่

¹ สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี, สำนักงานสถิติแห่งชาติ, สมุดสถิติรายปีประเทศไทย บรรพ 31. 2517 - 2518, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี, 2519), หน้า 102.

² กระทรวงสาธารณสุข, กองแผนงานสาธารณสุข, รายงานสรุปการสาธารณสุขของประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : เอกสารอัครสำนักกองแผนงานสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2514), หน้า 9.

ของประเทศ ประมาณร้อยละ 85 นั้น อาศัยอยู่ในชนบท¹ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชนได้ตระหนักถึงปัญหาการขาดแคลนนี้ จึงได้พยายามแก้ปัญหาโดยการเพิ่มปริมาณการผลิตทั้งพยาบาลวิชาชีพและผู้ช่วยพยาบาล สำหรับการขยายการผลิตผู้ช่วยพยาบาลตามโครงการพัฒนาสาธารณสุข ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2520 - 2524 นั้น มีจำนวนสูงขึ้นถึง 7,590 คน ในระยะเวลา 5 ปี เพื่อให้สนองต่อความต้องการบุคลากรพยาบาลในหน่วยงานสาธารณสุข โดยเพิ่มการจัดตั้งโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลในจังหวัดต่าง ๆ อีก 3 แห่ง เฉพาะในปี 2518 - 2529 กระทรวงสาธารณสุขได้ผลิตผู้ช่วยพยาบาลไปแล้ว เป็นจำนวน 4,000 คน² เพื่อให้กำลังผู้ช่วยพยาบาลเหล่านี้ ในการปฏิบัติงานตามโรงพยาบาลในจังหวัดต่าง ๆ และตามศูนย์อนามัยชนบท ผู้ช่วยพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานตามสถานที่เหล่านี้ มีหน้าที่ให้การพยาบาลเบื้องต้นแก่ผู้ป่วยภายใต้การนิเทศงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการแบ่งเบาภาระของพยาบาลวิชาชีพและช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสให้การพยาบาลผู้ป่วยหนักและผู้ป่วยประเภทต่างๆ ที่ต้องการความช่วยเหลือและการดูแลอย่างใกล้ชิด ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยผู้ช่วยพยาบาลเป็นบุคลากรพยาบาลประเภทหนึ่ง ที่ต้องทำงานเกี่ยวกับชีวิตและความเจ็บป่วยของมนุษย์ ดังที่โกลด์วามาแล้ว ดังนั้นการผลิตผู้ช่วยพยาบาลออกมาเป็นจำนวนมาก จึงต้องคำนึงถึงการปรับปรุงคุณภาพของการผลิตให้มีมาตรฐานเกี่ยวกับความรู้ เพราะการผลิตผู้ช่วยพยาบาลใหม่จำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของผลผลิตนั้น อาจก่อ

¹ กระทรวงสาธารณสุข, สำนักงานปลัดกระทรวง กองสถิติสาธารณสุข, สถิติสาธารณสุข พ.ศ. 2518 (กรุงเทพมหานคร : เอกสารอัดสำเนาของสถิติสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2518), หน้า 46.

² กระทรวงสาธารณสุข, โครงการพัฒนาการสาธารณสุขตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2520 - 2524, (กรุงเทพมหานคร : สำนักข่าวพาณิชย์, 2519), หน้า 116 - 117.

ให้เกิดปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล ปัญหา
ดังกล่าวนี้เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกาในระหว่างปี ค.ศ. 1915 - 1946 ซึ่งเป็นระยะที่มีการ
เร่งผลิตผู้ช่วยพยาบาลออกมาเป็นจำนวนมากด้วย เหตุผลที่ว่ามีการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ
ต่อมาภายหลังจึงเกิดปัญหาระดับมาตรฐานของวิชาชีพต่ำลง เพราะการเร่งผลิต ทำให้คุณภาพ
ของผลผลิตไม่ดีพอ¹ การพัฒนาหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล จะช่วยให้สามารถผลิตผู้ช่วยพยาบาล
ที่มีความสามารถและมีคุณลักษณะตามที่ต้องการ

ผู้ช่วยพยาบาล (Practical Nurse) เป็นบุคลากรพยาบาลระดับหนึ่ง ซึ่ง
ผลิตขึ้นตามความต้องการของสังคม ลิเลียน เดอ ยังก์ (Lillian De Young) ได้กล่าว
ถึงผู้ช่วยพยาบาลว่า ผู้ช่วยพยาบาลเป็นบุคลากรที่เตรียมไว้ช่วยในการให้การดูแลผู้ป่วยที่มี
อาการไม่หนัก รวมทั้งเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพ ในการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มี
อาการหนักด้วย เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระบางอย่างของพยาบาลให้น้อยลง ช่วยให้ผู้ช่วยพยาบาล
สามารถปฏิบัติการพยาบาล เพื่อคงไว้ซึ่งมาตรฐานของการพยาบาลได้²

การผลิตผู้ช่วยพยาบาลในต่างประเทศ

โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลแห่งแรก ได้ก่อตั้งขึ้นในสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 1893
ที่เมืองนิวยอร์ก ชื่อ บาลลาร์ด สกูล (Ballard School) และโรงเรียนต่อมาคือ

¹ Edythe Alexander, et al., Nursing Service Administration, (Saint
Louis : The C.V. Mosby Co., 1962), pp. 131 - 134.

² Lillian de Young, The Foundation of Nursing, 3d ed., (Saint
Louis : The C.V. Mosby Co., 1976), p. 150.

ทอมป์สัน สคูล (Tompson School) ที่เมืองแบรทเทิลโบโร (Brattleboro) ใน
 มลรัฐเวอร์มอนต์ ในปี ค.ศ. 1907 กับโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลเซฟเพิร์ท กิลล์ (Shepard
 Gill School of Practical Nurse) ที่บอสตัน ในปี ค.ศ. 1918 ทั้งสอง
 โรงเรียนหลังนี้คือว่า เป็นผู้บุกเบิกของโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลในปัจจุบัน ซึ่งโรงเรียนทั้ง
 สองแห่งนี้ ยังคงดำเนินกิจการอยู่จนถึงทุกวันนี้ วัตถุประสงค์ของการ เปิดหลักสูตรอบรมผู้ช่วย
 พยาบาลในครั้งนั้น เพื่อฝึกบุคลากรขึ้นมาช่วยในการให้การพยาบาลเบื้องต้นอย่างง่าย ๆ แก่
 ผู้ป่วย และเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยในระยะพักฟื้น เด็ก และคนชราที่อยู่ตามบ้าน แทนพยาบาล
 วิชาชีพ ซึ่งมีอยู่จำนวนน้อย ไม่เพียงพอแก่การให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่กลุ่มบุคคลทั้งที่
 ไกลเข้ามาแล้ว ¹ และในปัจจุบันสหรัฐอเมริกายังคงมีความต้องการบุคลากรพยาบาลระดับ
 ผู้ช่วยพยาบาล เพื่อให้บริการด้านการพยาบาลขั้นต้นแก่ประชาชนทั่วไป ซึ่งจะเห็นได้จาก
 จำนวนโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลของสหรัฐอเมริกา ตามมลรัฐต่าง ๆ ซึ่งยังคงดำเนินกิจการ
 อยู่มากกว่า 200 แห่ง ²

การผลิตผู้ช่วยพยาบาลในประเทศไทย

โรงเรียนผู้ช่วยแห่งแรกในประเทศไทย ตั้งขึ้นที่โรงพยาบาลอุมลราชธานี จังหวัด
 อุมลราชธานี ในปี พ.ศ. 2498 โดยอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการแพทย์ กระทรวง-
 สาธารณสุข วัตถุประสงค์ในการตั้งโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลในครั้งนั้น เพื่อผลิตผู้ช่วยพยาบาล

1

Betty Glore Becker and Doroles T. Fendler, Vocation and Personal
 Adjustment in Practical Nursing, 3d. ed., (Saint Louis : The C.V. Mosby Co.,
 1978), p. 63.

2

Carrie B. Lenberg, Open Learning and Career Mobility in Nursing,
 (Saint Louis : The C.V. Mosby Co., 1975), p. 62.

สำหรับปฏิบัติงานด้านการพยาบาลเบื้องต้นหรือดูแลผู้ป่วยที่พักรักษา เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของพยาบาล ในขณะที่หน่วยราชการที่ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลนั้นขาดแคลนพยาบาล และในระยะต่อ ๆ มา หน่วยราชการต่าง ๆ ทั้งในสังกัดของกระทรวงสาธารณสุขและนอกสังกัด ได้ก่อตั้งโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลขึ้น เพื่อผลิตผู้ช่วยพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์ที่กล่าวมาแล้วเพิ่มขึ้นอีกหลายสถาบัน จนในปัจจุบันมีโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลในสังกัดของกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานอื่นประมาณ 20 แห่ง¹ ซึ่งยังคงดำเนินการอยู่ ทั้งนี้เพราะการขาดแคลนพยาบาลระดับวิชาชีพ อันเนื่องมาจากการขยายงาน และความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและกลบริการด้านการแพทย์ ทำให้บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลต้องขยายกว้างออกไป จึงจำเป็นต้องผลิตผู้ช่วยพยาบาลขึ้นมา เพื่อช่วยงานด้านการพยาบาลขั้นต้น ซึ่งต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การนิเทศงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของพยาบาลวิชาชีพ และเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพ ได้ใช้เวลาปรับปรุงการปฏิบัติงานระดับสูงให้ดีขึ้นได้²

จะเห็นได้ว่าทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ยังมีความต้องการบุคลากรพยาบาลระดับผู้ช่วยพยาบาล เพื่อช่วยพยาบาลวิชาชีพให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน จากการศึกษาหลักสูตรการเรียนการสอนของนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล ทั้งของต่างประเทศและในประเทศไทย พอจะสรุปได้ว่า นักเรียนผู้ช่วยพยาบาล มีการเรียนทั้งทางภาคทฤษฎีและการฝึก-

¹ ฉกา ศรีบุกตศุทธ, "แผนการศึกษาพยาบาลของกองงานวิทยาลัยพยาบาล" ประมวลการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 5 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยเชชม, 2519), หน้า 126.

² วิเชียร ทวีลาภ, "การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาพยาบาล เพื่อรับบทบาทใหม่" ประมวลการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยเชชม, 2519), หน้า 105.

ปฏิบัตินี้ควบคู่กันไป จึงจำเป็นต้องมีการประเมินทั้งผลสัมฤทธิ์ภาคทฤษฎี และผลการฝึก-
 ปฏิบัตินี้ควบคู่กันไป การประเมินผลการศึกษาค้นคว้าทำได้โดยการให้แบบสอบถาม และถึอ
 คะแนนจากแบบสอบถามเป็นเกณฑ์ ส่วนการประเมินผลการฝึกปฏิบัตินั้น กระทำได้โดยการ
 สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ผู้เรียนจะต้องพัฒนา เช่น ความสามารถ
 ในการให้ความช่วยเหลือ การใช้สติปัญญา การควบคุมอารมณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ
 การยอมรับฟังข้อวิจารณ์ของผู้อื่น ความซื่อสัตย์ และมีหลักการ ตลอดจนความคิดริเริ่มและ
 ความรับผิดชอบ¹ ดังนั้น เพื่อช่วยให้การประเมินผลการเรียนภาคปฏิบัติ ครอบคลุมพฤติกรรม
 ทุกด้านที่ต้องการและเพื่อความเป็นธรรมกับผู้เรียนแต่ละคน ผู้ทำการสังเกตหรือผู้ประเมิน
 ต้องทราบถึงพฤติกรรมและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการประเมินเป็นอย่างดี จึงจะช่วยให้ทราบ
 ถึงข้อบกพร่องและข้อดีของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้แน่ชัด ดังนั้นการประเมินผลการศึกษา
 ภาคปฏิบัติ จึงมีความสำคัญที่จะชี้ถึงคุณภาพของผู้ช่วยพยาบาล ถ้าการประเมินผลนั้นถูกต้องและ
 เพียงตรง ก็จะสามารถผลิตผู้ช่วยพยาบาลที่มีคุณภาพสูง และการที่จะประเมินผลการศึกษา
 ภาคปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเพียงตรงขึ้น นอกจากผู้ประเมินจะต้องเป็นผู้มีความรู้และความ
 ชำนาญแล้ว ยังต้องอาศัยเครื่องมือสำหรับประเมินผลที่มีความเที่ยงและความตรงสูงด้วย

ผู้วิจัยได้ทำหน้าที่ในการสอนและการประเมินผลการเรียนภาคปฏิบัติของนักเรียน
 ผู้ช่วยพยาบาลมา มีความเห็นว่าหากผู้ประเมินมีแบบการประเมินที่มีความเที่ยงและความตรง
 ตามวัตถุประสงค์จะช่วยให้ผู้ประเมินสามารถประเมินผลการเรียนภาคปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 ประสงค์อย่างเที่ยงตรงและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะสร้างเกณฑ์การประเมิน
 ผลการเรียนภาคปฏิบัติ ที่มีความเที่ยงและความตรงตามที่ได้กำหนดไว้เพียงพอ เพื่อ
 ที่จะได้นำเกณฑ์การประเมินที่ได้สร้างขึ้นนี้มาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการศึกษา
 ภาคปฏิบัติของนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ต่อไป

¹ กระทรวงสาธารณสุข, กองการพยาบาล, การประเมินผลการปฏิบัติงาน,
 (กรุงเทพมหานคร : กองการพยาบาล, 2517), หน้า 1.



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างเกณฑ์ประเมินผลการศึกษาภาคปฏิบัติของนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล โดยได้กำหนดคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินไว้ 3 คุณลักษณะคือ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล ความรับผิดชอบต่องาน หน้าที่และการรักษา ระเบียบวินัย บุคลิกลักษณะส่วนตัวและความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยพิจารณาถึงคุณสมบัติที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความเที่ยง (Reliability) และความตรง (Validity) ของเกณฑ์การประเมินผล เพื่อให้เครื่องมือที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพพอเพียงในการประเมินผลการศึกษาภาคปฏิบัติของนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้คือ

1. เกณฑ์การประเมินผลที่สร้างขึ้นนี้ ใช้ได้สำหรับนักเรียนผู้ช่วยพยาบาลที่มีหลักสูตรการศึกษา 1 ปีเท่านั้น ไม่ครอบคลุมไปถึงนักเรียนผู้ช่วยพยาบาลหลักสูตรอื่น ที่มีระยะเวลาการศึกษามากกว่า 1 ปี
2. เกณฑ์การประเมินผลนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนให้ค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยข้อความสั้น ๆ เป็นข้อ ๆ เป็นมาตรา การที่จะใช้วัดคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ คือ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล ความรับผิดชอบต่องาน หน้าที่การงานและระเบียบวินัย บุคลิกลักษณะส่วนตัว ตลอดจนความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ผู้ที่จะใช้ เกณฑ์การประเมินนี้ ได้แก่ ครูประจำหอผู้ป่วย พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการศึกษาภาคปฏิบัติของนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล และเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบข้อบังคับของนักเรียนผู้ช่วยพยาบาลเป็นอย่างดี
3. ตัวแปรที่จะศึกษา คือคะแนนที่ได้จากการประเมินผลโดยการใช้ เกณฑ์การประเมินผลที่ได้สร้างขึ้น

นักเรียนผู้ช่วยพยาบาล หมายถึง ผู้ที่กำลังศึกษาวิชาผู้ช่วยพยาบาลหลักสูตร 1 ปี โดยรับจากผู้มีพื้นความรู้ ม.ศ. 3 สายสามัญ อายุไม่ต่ำกว่า 17 ปี และไม่เกิน 25 ปี ทั้ง เพศหญิงและเพศชาย

หัวหน้าตึก หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ (Professional Nurse) ที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลทุกประเภทในหอผู้ป่วยหนึ่ง ๆ และมีหน้าที่รับผิดชอบและทำการประเมินผลการศึกษภาคปฏิบัติของนักเรียนผู้ช่วยพยาบาลที่ฝึกปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ผู้ช่วยหัวหน้าตึก หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ (Professional Nurse) ที่ทำหน้าที่ช่วยหัวหน้าตึกในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยต่าง ๆ และมีหน้าที่รับผิดชอบและทำการประเมินผลการศึกษภาคปฏิบัติของนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล

ครูประจำตึก (Ward Instructor) หมายถึง ครูพยาบาล ซึ่งมีหน้าที่ในการสอนและให้คำแนะนำแก่นักเรียนผู้ช่วยพยาบาลในขณะที่ฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยและมีหน้าที่ในการประเมินผลการศึกษภาคปฏิบัติและให้คำแนะนำแก่หัวหน้าตึก ผู้ช่วยหัวหน้าตึก เกี่ยวกับการประเมินผลการศึกษภาคปฏิบัติของนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล

คุณลักษณะของนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล หมายถึง สิ่งที่ยังชี้ให้เห็นถึงลักษณะและความสามารถของนักเรียนผู้ช่วยพยาบาลในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ ความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาล ความรับผิดชอบต่อผู้ป่วย หน้าที่การงานและระเบียบวินัย บุคลิกลักษณะส่วนตัวและความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ จะได้เครื่องมือสำหรับประเมินผลการศึกษภาคปฏิบัติของนักเรียนผู้ช่วยพยาบาลที่มีทั้งความเที่ยงและความตรงสูง ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. สามารถนำแบบประเมินผลการศึกษภาคปฏิบัติ ซึ่งมีทั้งความเที่ยงและความตรงสูงที่ได้สร้างขึ้นนี้ ไปใช้จริงกับนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล

2. ผลจากการใช้เครื่องมือการประเมินผลที่มีความเที่ยง (Reliability) และความตรง (Validity) สูงนี้ จะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อผลผลิต คือผู้ช่วยพยาบาลที่มีคุณภาพสูงในการปฏิบัติการพยาบาล
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเที่ยงและมีความตรงสูง สำหรับใช้กับผู้ช่วยพยาบาลต่อไป
4. เพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันอื่น ๆ ซึ่งผลิตนักเรียนผู้ช่วยพยาบาลได้นำแบบประเมินนี้ไปทำการศึกษาค้นคว้าหรือนำไปใช้จริง

วิธีดำเนินการวิจัยและการเสนอข้อมูลโดยย่อ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเกณฑ์ประเมินผลการศึกษาระดับปฏิบัติครั้งนี้ อาศัยกลุ่มตัวอย่าง

2 ประเภทคือ

1.1 กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือได้แก่คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ทำหน้าที่ในด้านการสอนและนิเทศการศึกษาระดับปฏิบัติของนักเรียนผู้ช่วยพยาบาลในสถาบันต่าง ๆ 4 แห่ง จำนวน 10 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างประชากร ที่ใช้ในการหาความเที่ยงและความตรงของเครื่องมือ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

ก. กลุ่มผู้ทดลองใช้ เกณฑ์ประเมิน ได้แก่ครูประจำศึก หัวหน้าคิก และผู้ช่วยหัวหน้าคิกทั้งหมดซึ่งมีกลุ่มละประมาณ 20 คน รวมทั้งหมด 60 คน ซึ่งปฏิบัติงานประจำหอผู้ป่วยที่นักเรียนฝึกปฏิบัติงาน และมีหน้าที่ในการประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานของนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล

ข. กลุ่มผู้ถูกประเมิน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล ปีการศึกษา 2521 โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลโรคทรวงอก นนทบุรี โดยสุ่ม 50 % ของจำนวนนักเรียน จะได้ตัวอย่างประชากร

ประมาณ 75 คน

2. วิธีดำเนินการ

2.1 ศึกษาเอกสารและหนังสือจากห้องสมุด วัตถุประสงค์การศึกษาภาคปฏิบัติของนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล ตลอดจนศึกษาปรัชญาและนโยบายของโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล

2.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย

ก. กำหนดคุณลักษณะเพื่อใช้เป็นหลักในการสร้างเกณฑ์ประเมินผลในด้านความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล ความรับผิดชอบต่องาน หน้าที่การงานและระเบียบวินัย บุคลิกลักษณะส่วนตัวและความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

ข. นำคุณลักษณะที่ต้องการวัดไปหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยปรึกษากลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือ

ค. ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง และปรึกษากับประชากรกลุ่มเดิม

ง. นำคุณลักษณะที่ต้องการวัด ซึ่งแก้ไขปรับปรุงแล้วมาเป็นเกณฑ์การประเมินผลในลักษณะของมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

จ. หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยให้ครูประจำชั้น หัวหน้าตึกและ ผู้ช่วยหัวหน้าตึก เป็นผู้ทดลองใช้ เกณฑ์ประเมินผลการศึกษาภาคปฏิบัติที่ได้สร้างขึ้นกับนักเรียนผู้ช่วยพยาบาลที่ฝึกปฏิบัติงานตามหอผู้ป่วยต่าง ๆ เป็นเวลา 4 สัปดาห์ แล้วนำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างข้อและหาความเที่ยงของเกณฑ์ประเมินผลโดยใช้สูตร Coefficient Alpha¹ และหาความเที่ยงระหว่างผู้ทำการประเมินค่า โดยหาความเที่ยงของการให้คะแนนของผู้ประเมินแต่ละกลุ่มและคิดค่าเฉลี่ยของการประเมิน จากผู้ทำการประเมินผลทั้งหมด โดยวิธี Intraclass Correlation²

007071

¹ อนันต์ ศรีโสภะ, การวัดและการประเมินผลการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2520), หน้า 55.

² อนันต์ ศรีโสภะ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 58 - 59.

ฉ. ทหาความตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) โดยนำคะแนนที่ได้จากการใช้ เกณฑ์ประเมินผลการศึกษาระดับปฏิบัติไปหาความสัมพันธ์กับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาคทฤษฎีในวิชาการพยาบาลพื้นฐาน โดยใช้สูตรของเพียร์สัน¹ (Pearson's Product Moment Correlation) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์แห่งความตรงโดยใช้ t -test²

3. สรุปผลและเขียนรายงานการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ ประคอง กรรณสูต, สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับนักวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 106.

² ประคอง กรรณสูต, เรื่องเดียวกัน, หน้า 113.