

แนะนำวารสารนี้

ลวส์ดี สุคนธรังษี, การวัดในการจัดงานบุคคล, โครงการตำรา สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด, 2517, 301 หน้า

ลักษณะหนังสือที่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลวส์ดี สุคนธรังษี เรียบเรียงขึ้นนี้ เป็นตำราวิชาการที่ผู้เขียนตั้งใจจะให้แก่มัคคุเทศก์ใช้เป็นคู่มือประกอบการบริหารงานบุคคล ดังที่ผู้เขียนเองได้กล่าวไว้ในคำนำว่า ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในการบริหารประเทศ และส่วนใหญ่มักจะถือหลัก จัดคนให้เหมาะกับงาน ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่าฟังดูง่าย แต่ถ้าจะปฏิบัติให้ได้จริง ๆ นั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยหลักการและทฤษฎีอันมีรากละเอียดลึกซึ้งซับซ้อนต่าง ๆ ประกอบด้วย ถ้าหากเหตุนี้ ผู้เขียนจึงได้พยายามรวบรวมทฤษฎีที่ได้มีการพิสูจน์แล้วของนักวิชาการทางสาขาวิชาอื่นหลาย ๆ ท่าน เช่น Lee J. Cronbach และ Goldine Gleser, Robert Ferber และ P.J. Verdoorn, Norman Gekoski, Edwin E. Ghiselli, J.P. Guilford, Robert M. Guion, Howard B. Lyman, Robert L. Thorndike, L.L. Thurstone เหล่านี้เป็นต้น เพื่อนำมาเป็นตัวแบบในการเลือก เพื่อการวัดและการประเมินผลบุคคลในวิธีและลักษณะต่าง ๆ ทั้งนี้ต้องการที่จะให้ได้มาซึ่งความแม่นยำและความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกประเมินมากที่สุด

ส่วนใหญ่ของหนังสือเล่มนี้ ผู้เขียนเป็นผู้เรียบเรียงทั้งสิ้น ยกเว้นไปบทที่ 2 อันว่าด้วยเรื่องการวิเคราะห์งานและการประเมินผลงาน ซึ่งมีผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศรี จุลละนันท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศรี วายวานนท์ เป็นผู้ร่วมเขียน

ผู้เขียนได้พยายามรวบรวมวิธีการวัดบุคคลตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน โดยพยายามหาให้ได้ว่าคนเราแต่ละคนสามารถทำอะไรได้บ้าง ด้วยการเสนอแนะที่ใช้วิธีการวัดความสามารถ ความถนัดทางธรรมชาติและวิธีการขั้นสูงต่อไปจนกระทั่งถึงการวัดบุคลิกภาพอันจะมีการวัดความสนใจ ความต้องการพิเศษ และความขัดแย้งภายในตนเองของแต่ละคน ทั้งนี้เพื่อเป็นการศึกษาให้ได้มาซึ่งผลที่จะทราบลักษณะการที่จะเป็นเครื่องส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพอยู่ในระดับสูง ... ดังตัวอย่างที่ผู้เขียนได้ยกมาให้เห็นเกี่ยวกับการวัดบุคลิกภาพของบุคคลแต่ละคนว่า จะต้องประกอบด้วยลักษณะ 5 ประการใหญ่ ๆ คือ

- ลักษณะนิสัยและอุปนิสัย
- ความสามารถในการปรับตัว
- อารมณ์ (อันได้แก่ความร่าเริง กระตือรือร้น เศร้า เป็นต้น)
- ความสนใจ และ
- ทักษะ

ผู้เขียนได้เสนอแนะว่า วิธีการต่างๆ ในการวัดผลบุคคล นอกจากจะมีการทดสอบแล้ว ควรใช้การสังเกตประกอบด้วย ทั้งนี้เพราะถ้าใช้วิธีการวัดโดยตั้งมาตรฐานไว้อย่างเดียว อาจจะไม่ได้อธิบายจริงทั้งหมด

เพื่อที่จะให้ผู้อ่านได้เข้าใจและเรียนรู้ และเพื่อที่จะเลือกวิธีต่าง ๆ ไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพขององค์การแต่ละองค์การ ผู้เขียนจึงได้นำเอาวิธีการต่างๆ ในการวัดมาแสดงให้เห็น เช่น

- การวัดค่าคะแนนตามเกณฑ์เปอร์เซ็นต์ใกล้เคียงของการทดสอบชุด DAT สำหรับเพศชาย
- การนำเครื่องมือวัดลักษณะต่างๆ ของบุคคล อันจะแสดงให้เห็นว่า คนคนนั้นจะมีศักยภาพในการคาดคะเนโอกาสที่จะปฏิบัติงานในระยะต่อไปต่างๆ กัน
- การนำเครื่องมือวัดที่แสดงถึงความมีปฏิสัมพันธ์
- การนำวิธีแสดงให้เห็นถึงค่าของความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด
- การแสดงมาตรวัดความสำเร็จของงาน

เหล่านี้เป็นต้น นอกจากนี้ผู้เขียนได้แนะนำให้รู้จักถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีคณิตศาสตร์ โดยถือเอาตัวแปร 3 ตัวแปรด้วยกัน ประกอบด้วยสภาพการณ์ ตัวบุคคล และสิ่งประกอบอื่นๆ สิ่ง que ผู้เขียนได้นำมาแสดงให้เห็นนอกจากวิธีการต่างๆ ในทางด้านการวัดแล้ว ยังได้แนะนำให้รู้ถึงทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ทฤษฎีการวัดเชิงยาว ทฤษฎีการวัดบุคลิกภาพ เทคนิคการวัดทักษะ ทักษะการวัดความสัมพันธ์ ผล ตลอดจนปัญหาต่างๆ ในการวัดผลบุคคล ซึ่งผู้เขียนได้ให้ทัศนะว่า การวัดจะสำเร็จด้วยดีได้ต้องอาศัยความสามารถในการบริหารของผู้บริหารด้วย การวัดผลบุคคลที่ดีมีได้ขึ้นอยู่กับจำนวนแบบทดสอบมาตรฐานที่มีอยู่ในหน่วยงานเท่านั้น การวัดผลบุคคลที่ดีจะต้องมีคุณภาพที่ประกอบด้วยลักษณะอันเป็น uniformity คือ เป็นแบบเหมือนกัน ในการดำเนินการวัดผลโดยตลอด และประการที่สองจะต้องมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจารณ์มีความเห็นว่า ผู้ที่เข้าใจในหนังสือเล่มนี้ ควรมีพื้นฐานในทางทฤษฎีคณิตศาสตร์ สถิติขั้นพื้นฐานมาแล้วเป็นอย่างดี คือพอที่จะเข้าใจในการคำนวณ matrix หรือรู้จักวิธีการหา Standard deviation ค่าสัมประสิทธิ์ได้บ้าง และผู้วิจารณ์เห็นด้วยกับผู้เขียนในกรณีที่ว่าถ้าองค์การใดต้องการจะวัดผลและประเมินผลผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนอย่างจริงจังแล้ว ควรให้ผู้ชำนาญการในมหาวิทยาลัยหรือบริษัทธุรกิจเอกชนที่ทำหน้าที่ทางด้านนี้โดยตรง อย่างไรก็ตาม ผู้วิจารณ์แม้จะยอมรับว่า ศัพท์แสงบางอย่างที่ผู้เขียนนำมาใช้จะค่อนข้างแปลกตา แต่ก็ยอมรับว่าหนังสือเล่มนี้มีคุณค่าที่จะใช้เป็นตำราและคู่มือของนักบริหารฝ่ายบุคคลได้ดี

เกษิณี หงสนันท์

คณะรัฐประศาสนศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์