



ข้อเขียน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินผลการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะการประเมินผลการศึกษาช่วยให้ทราบว่าผู้เรียนได้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการเรียนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพียงใด หากไม่ได้ผลตามที่กำหนดไว้ก็ต้องตรวจสอบข้อบกพร่อง และปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่อไป

การฝึกงานเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนวิชาชีพ ซึ่งเป็นการนำหลักทฤษฎีของการเรียนการสอนไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในอาชีพของตน และจำเป็นต้องอาศัยการประเมินผลของการฝึกงานอย่างมีระบบและให้ความยุติธรรมแก่นักศึกษาทุกคน ซึ่งนักศึกษาจะได้ทราบผลของการฝึกงานทุกระยะ และหากมีข้อบกพร่องหรือเกิดปัญหาจะได้แก้ไขได้ทันที่ พร้อมทั้งจะได้พัฒนาการฝึกงานของนักศึกษาไปสู่ประโยชน์ของการเรียนการสอนได้เต็มที่

แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกงาน

ความหมายของการประเมินผล

การประเมินผลมีความหมายแตกต่างกันมากมายทั้งขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการประเมินว่าจะประเมินผลเพื่ออะไร

สำหรับการประเมินผลโดยทั่วไปนี้มีความหมายดังนี้

การประเมินผล หมายถึง การนำข้อมูลทั้งหลายที่ได้จากการทดสอบ หรือวัดผล แล้วมาประเมินค่าและตีราคาอีกชั้นหนึ่ง เป็นการรวบรวมผลการวัดค่าต่าง ๆ ว่าดีเลวอย่างไร (วิเชียร เกตุสิงห์ 2517 : 6)

การประเมินผล หมายถึง การพิจารณาตีราคาสรุป หรือวินิจฉัยสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีหลักเกณฑ์ และอาศัยการตัดสินที่มีคุณธรรม (ไพศาล หวังพานิช, 2525 : 21)

การประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) ซึ่งเกณฑ์อาจมีอยู่ก่อนแล้วและเป็นอิสระจากพฤติกรรมของกลุ่ม เรียกว่าเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criterion) (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2524 : 110)



จากคำกล่าวนี้จึงสรุปได้ว่า การประเมินผล คือการนำข้อมูลที่ไต่จากการทดสอบมาสรุปประเมินค่าและวินิจฉัยอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อการตัดสินใจที่มีคุณธรรม และจะประกอบคดียของคประกอบ 3 ส่วน คือ

ก. การวัดผล หมายถึง การกำหนดหาจำนวนหรือปริมาณของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นหลักในการวัด

ข. มาตรฐานหรือเกณฑ์ หมายถึง เป้าหมายหรือความต้องการที่ใช้หลักเกณฑ์ว่าสิ่งนั้นดี เหมาะสม ถูกต้อง จะต้องมีความสัมพันธ์อย่างไร

ค. การตัดสินใจ หมายถึง การนำผลที่ไต่จากการวัดไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้

#### จุดมุ่งหมายของการศึกษาและการประเมินผล

การประเมินผลในการเรียนการสอนนั้นเป็นหัวใจของการประเมินผลทางการศึกษา ในปัจจุบันนี้สถาบันต่าง ๆ ได้วัดผลและประเมินผลตามแนวความคิดของ บลูม ( Bloom ) และคณะ ได้จำแนกจุดมุ่งหมายการศึกษาเป็น 3 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมด้านความรู้ความคิด ( Cognitive Domain ) คือ พฤติกรรมที่เป็นความสามารถในการคิด เป็นกระบวนการทางค่านิยมของมนุษย์
2. พฤติกรรมด้านความรู้สึก ( Affective Domain ) คือ พฤติกรรมที่เป็นเรื่องราวเกี่ยวกับความรู้สึก ได้แก่ความสนใจ ทศนคติ ความซาบซึ้ง เป็นต้น
3. พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ ( Psychomotor Domain ) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกระทำ อย่างมีทักษะในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ

ในการประเมินผลทั้ง 3 ด้านดังกล่าวนี้ ส่วนใหญ่ทุกสถาบันจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวัดด้านความรู้ความคิดหรือจะเรียกว่าด้านพุทธิมากกว่า ด้านความรู้สึก ลักษณะนิสัย และการวัดผลงานด้านภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะการวัดผลงานภาคปฏิบัติ ค่อนข้างขาดความเป็นปรนัย และยังมีผู้สนใจน้อย แต่อย่างไรก็ตามการสร้างเครื่องมือวัดทางด้านภาคปฏิบัติก็สามารถสร้างใหม่มีความเที่ยงตรง มีความเป็นปรนัยและมีคุณลักษณะอื่น ๆ ได้



### ความหมายของการประเมินผลงานภาคปฏิบัติ

การประเมินผลงานภาคปฏิบัติ เป็นการวัดความสามารถของบุคคลในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยบุคคลนั้นได้ลงมือปฏิบัติภารกิจกระทำซึ่งมีการเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับสิ่งที่มีอยู่ในลักษณะของรูปธรรม โดยทางกายหรือการรับรู้ทางประสาทสัมผัส (เดียน ไชยศรี 2518 : 1)

การวัดผลงานภาคปฏิบัติหมายถึง การวัดความสามารถของบุคคลในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะเริ่มวัดตั้งแต่ขั้นเตรียมงาน ชั้นลงมือปฏิบัติ ชั้นผลของงาน ทั้งนี้และทั้งนั้นอาจจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์แต่ละครั้งไป (นิโบล นิมถึงรัตน์ 2528 : 1)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดหรือการเปรียบเทียบหรือการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของผู้ใ้บังคับบัญชา โดยอาศัยมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ เป็นหลัก (วัฒนา สุตรสุวรรณ 2521 : 199)

สรุปได้ว่า การประเมินผลงานภาคปฏิบัติหรือการประเมินผลการฝึกงาน หมายถึง การวัดความสามารถของบุคคลในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เริ่มตั้งแต่ขั้นเตรียมงาน ชั้นลงมือปฏิบัติงาน จนได้เป็นผลงาน เพื่อให้ทราบว่าบุคคลผู้นั้นมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่วางไว้เพียงใด

การฝึกงานเป็นพฤติกรรมทางการศึกษาค้นการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) จึงต้องอาศัยหลักของการประเมินผลของการปฏิบัติงาน หรือวัดผลงานภาคปฏิบัติตามความหมายที่ได้สรุปมาแล้วนั่นเอง

### วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกงาน

วัตถุประสงค์ของการฝึกงานเป็นหัวใจของการประเมินผลการฝึกงาน เพราะวัตถุประสงค์เปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะชี้ นำไปตามแนวทางของการกระทำ และการกระทำจะสำเร็จเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ การวัดและประเมินผลด้วยอีกส่วนหนึ่ง



การประเมินผลของการฝึกงานมีวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการประเมิน คือ เพื่อชี้แนวทางให้บุคลากรได้ทำงานเพิ่มความสามารถของเขา การประเมินผลงานที่ค้ำยอมนุ่งที่จะปรับปรุงแก้ไขบุคลากรเพื่อทำงานใหม่มีประสิทธิภาพ (โกวิท ประชาลพฤกษ์ 2519 : 14)

วัตถุประสงค์ของการฝึกงานมี 4 ประการ คือ

1. เพื่อที่จะสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี
2. เพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อกลั่นกรอง ตรวจสอบเทคนิคการบริหารงานบุคคล
4. เพื่อวางวัตถุประสงค์ในการวางนโยบายทางการบริหารงานบุคคล

ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

(เบญจา สวัสดิ์โอ 2519 : 172)

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การประเมินผลการฝึกงานคือ การมุ่งสร้างมาตรฐานในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ให้รู้จักปรับปรุงตนเองและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ

หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการฝึกงาน

ฮาโรลด์ คูนทซ์ (Harold Koontz 1971 : 12-15) ได้กล่าวถึงระบบการประเมินผลงานบุคคลที่ดีควรมีลักษณะดังนี้คือ

1. สิ่งต่าง ๆ ที่จะวัดนั้น จะต้องวัดอย่างถูกต้อง วัดตรงเป้าและวัดได้ หมดตามขอบข่ายของงาน
2. รายการที่จะวัด จะต้องอยู่ในลักษณะที่จะดำเนินการได้หรือวัดได้จริง เช่น วัดบุคลิกลักษณะ โดยการสังเกตได้ วัดความสามารถโดยการดูจากวิธีทำงาน การแก้ปัญหาและจำนวนผลงาน
3. ต้องมีวัตถุประสงค์ของการวัดและกำหนดรายการที่จะวัด เช่น การวัดปริมาณและคุณภาพของงานของแต่ละคนเพื่อประกอบการพิจารณา



4. รายการที่จะประเมินและวิธีการใช้ ต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย เฉพาะฝ่ายที่ถูประเมิน เพราะการยอมรับในรายการประเมินและเข้าใจวิธีการวัด จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การประเมินประสบความสำเร็จ

5. รายการที่สร้างขึ้นหรือกำหนดไว้ในแบบประเมินต้องรัดกุมเข้าใจง่าย มีส่วนให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ฉะนั้นผลประเมินจะ ต้องไม่ปกปิดเป็นความลับ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน วอลเกอร์, เกรน, และโทมัส ( Walker, Crane and Thomas 1973 : 245-246) ได้เสนอ เกณฑ์สำหรับพิจารณา เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การบรรลุผล ตามเป้าหมายของการ ประเมินผล โดยแบ่งเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. เกณฑ์ผลงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน การอบรม ทำให้มีการเปลี่ยนแปลง
2. เกณฑ์กระบวนการหรือวิธีการ เพราะเชื่อว่ากระบวนการหรือวิธีการ ที่ดีนั้น จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เกณฑ์พยากรณ์หรือทำนายผลที่ได้ เป็นการประเมินในข้อที่ไม่ใช่ ทั้งกระบวนการและผลงานที่ใ้ได้รับในทันทีแต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความตั้งใจ ความขยันหมั่นเพียร ฯลฯ

สวัสค์ สุนทรรังษี (2517 : 54) ได้นำเสนอสิ่งที่ควรนำมาพิจารณา ในการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้ คือ

1. ความรู้เกี่ยวกับงาน
2. ความถูกต้องแน่นอน
3. ความชำนาญงาน
4. ความร่วมมือ
5. ความสนใจงาน
6. ความรู้สึกในความรับผิดชอบต่องาน
7. การตัดสินใจเรื่องเล็ก ๆ น้อย



องค์การสหประชาชาติ (วิธาน สุทรสุวรรณ 2521 : 220) ได้กำหนดข้อที่ควร  
ประเมินผลในการปฏิบัติงานไว้ 9 ข้อ คือ

1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน วัดได้จาก ความรู้ ความชำนาญงาน  
ประสบการณ์ มีความสามารถที่จะเรียนรู้ หรือทันวิวัฒนาการใหม่อยู่เสมอ
2. คุณภาพของงานที่ปฏิบัติเสร็จแล้ว วัดได้จากความถูกต้องเรียบร้อย  
ความสมบูรณ์ ความเชื่อถือได้
3. ปริมาณงานที่ปฏิบัติเสร็จแล้ว วัดได้จากจำนวนชิ้นงาน แผนหรือหน้า  
โครงการ ผลงาน หรืออื่น ๆ ที่นับได้ วัดได้
4. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน วัดได้จากความสามารถที่ปฏิบัติงาน  
ได้แล้วเสร็จตามวัน เวลา ที่กำหนดไว้หรือภายในระยะเวลาที่ให้ไว้
5. ความคิดริเริ่ม วัดได้จากการเสนอแนะความคิดเห็นที่แปลกใหม่หรือ  
ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งเป็นไปในทางสร้างสรรค์
6. ความสามารถที่จะทำงานได้โดยอิสระ หรือต้องอยู่ในความควบคุม  
ดูแลบ้างเล็กน้อย
7. มนุษย์สัมพันธ์ วัดได้จากการเข้ากับเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลภายนอก  
ที่ต้องติดต่อประสานงานกัน การให้ความร่วมมือ หรือการได้รับความร่วมมือจากคนอื่น
8. การตรงต่อเวลาหรือรักษาเวลา วัดได้จากการมาทำงาน และการ  
รักษาเวลา หรือการทำงานเต็มตามเวลา
9. การแสดงออกซึ่งความคิดเห็นทั้งการ เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรและการ  
พูดด้วยวาจา วัดได้จากการพูด การเขียน การแสดงออก การอธิบาย ความคิดเห็น  
ออกมาให้คนอื่นได้ยินได้ฟังได้เข้าใจ เนื้อหาสาระชัดแจ้ง ถูกต้องสมบูรณ์ กระจ่างชัด  
หรือไม่

นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับงาน เป็นความรู้ความเข้าใจ ในหลักและวิธีปฏิบัติงาน  
ในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง



2. ความเข้าใจทำงานและรู้จักรับผิดชอบ เป็นการอุทิศตนทำงานด้วยความตั้งใจ ไม่เลียงหรือเกียจงาน และพร้อมที่จะรับผิดชอบในผลงาน
3. ความสม่ำเสมอในการทำงาน เป็นการรักษาระเบียบเกี่ยวกับเวลาทำงาน ไม่ขาดงาน เข้าทำงานสาย กลับก่อนเวลา หรือหลบเลี่ยงงาน
4. ความร่วมมือ เป็นการให้ความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการเคารพและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ
5. ความคิดริเริ่ม เป็นความสามารถในการริเริ่มงานโดยผู้บังคับบัญชาไม่ตองสั่งหรือแนะนำ และสามารถหาวิธีปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนแนะนำความคิดเห็นที่ดี
6. ปริมาณงาน เป็นความมากน้อยของผลงาน โดยทั่วไปเมื่อเทียบกับพนักงานอื่น ๆ ความแข็งขันและรวดเร็วในการทำงาน
7. คุณภาพงาน เป็นความถูกต้องประณีต เรียบร้อย และละเอียดถี่ถ้วนของผลงาน
8. มนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการเข้ากับผู้อื่น ได้รับความรักใคร่และเชื่อถือจากบุคคลอื่น ความสนใจสนับสุนนหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อส่วนรวม

จากข้อมูลที่กล่าวมาแล้ว อาจสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นจะต้องวัดในเรื่องสำคัญ 3 ด้านด้วยกัน คือ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของผู้ปฏิบัติงานนั้น ด้านปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำเสร็จเรียบร้อยแล้ว และด้านบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการฝึกงาน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีอยู่หลายวิธีด้วยกัน การที่จะเลือกใช้วิธีใหนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการปฏิบัติงานนั้น ๆ



วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีลักษณะคล้ายกับการปฏิบัติงานซึ่งโดยทั่วไปจะมี 3 ระบบ คือ

1. วิธีการจัดลำดับตามขั้นความสามารถ (Rating Scale Method) เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบง่าย ๆ และใช้กันมานานที่สุดและมากที่สุดที่ใช้มากที่สุดคือ การจัดทำเป็นแบบฟอร์มสำหรับกรอกประเมิน 1 คนต่อ 1 ใบ โดยกำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของการประเมินไว้ชัดเจน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องมักได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของงาน ความรู้ในการทำงาน การให้ความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม ความอดุสาหะ และทัศนคติ

2. วิธีการจัดอันดับ (The Ranking Method) เป็นวิธีการประเมินผลบุคคลตามความสูงต่ำของการปฏิบัติงาน เทคนิคที่นิยมใช้กันมาก คือ การคัดเลือกบุคคลากรที่เห็นว่าดีที่สุด และคือน้อยที่สุดออกมาก่อน ต่อจากนั้นก็ใช้กรรมวิธีเดียวกันสำหรับกลุ่มบุคคลที่เหลือทั้งหมด วิธีนี้มีผลคือเข้าใจง่ายใช้ได้ง่าย แต่จุดอ่อนของวิธีประเมินผลแบบนี้คือไม่สามารถบอกให้รู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. วิธีการเปรียบเทียบ (The Method of Paired Comparison) เป็นการเปรียบเทียบบุคคลที่จะวัดแต่ละคนกับคนอื่น ๆ ทีละคน ถ้ามีบุคคลที่จะวัดเพียง 10 คน จะต้องมีการเปรียบเทียบถึง 45 ครั้ง วิธีนี้จึงไม่เหมาะที่จะวัดผลสำหรับบุคคลที่มีจำนวนมาก (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2526 : 227-229)

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานอีกวิธีหนึ่ง กระทำโดยการกำหนดขั้นตอนในการประเมินให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบก่อนการวัด เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ

1. จัดทำหรือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
2. ปรึกษาร่วมกับผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้แล้วปรับปรุงให้สอดคล้องกับความตกลงเห็นชอบของทั้งสองฝ่าย



3. สังเกตการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมิน
4. วัตถุประสงค์หรือประเมิณผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินตามเกณฑ์หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่ใดตกลงไว้
5. ปรีกษาหรือหรือแจ้งผลการวัดหรือผลการประเมินของผู้ถูกประเมินให้ทราบเป็นระยะ ๆ ว่าสูงหรือต่ำกว่ามาตรฐานเพียงใด
6. ดำเนินการตามที่พิจารณาเห็นสมควร หมายถึง ผู้วัดจะเป็นผู้ตัดสินใจกระทำอย่างไรอย่างหนึ่ง เพื่อที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นตามความต้องการ (วัฒนา สุทรสุวรรณ 2521 : 212-213)

นอกจากนี้ยังมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอีกแบบหนึ่ง กล่าวคือ

1. วิธีทัศนแบบเครื่องวัด ( Graphic Rating Scale ) เป็นวิธีที่แพร่หลายมาก โดยการระบุคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อบ่งชี้บุคลิกภาพและพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการจะประเมินไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะกำหนดเกี่ยวกับปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความคิดริเริ่ม ความไว้วางใจได้ วิจารณ์ญาณ เป็นต้น
2. การแบ่งชั้น ( Grading ) จัดทำโดยกำหนดคุณลักษณะของคนทำงานแล้วอธิบายคำจำกัดความของคุณลักษณะแต่ละอย่างไว้ชัดเจน แล้วแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ ดีมาก ปานกลาง ไม่ดี เพื่อเป็นเกณฑ์พิจารณาให้คุณลักษณะที่กำหนดไว้
3. แบบตรวจรายการ ( Check list ) แบบนี้ให้ผู้ถูกประเมินตอบคำถามต่าง ๆ ในแบบประเมินเกี่ยวกับตัวคนทำงาน โดยวิธีทำเครื่องหมายในช่องว่า เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือบางทีมีช่องว่างระบุคำอธิบายสั้น ๆ คือ คอนข้างต่ำ ปานกลาง คอนข้างสูง ไม่แน่ใจ
4. แบบประเมินของ พรอบสต์ ( Probst Rating Plan ) เป็นแบบตรวจสอบพฤติกรรมจัดทำแบบต่าง ๆ เฉพาะเป็นประเภทของการปฏิบัติงานแล้วแต่บุคคลนั้นจะปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องใด



5. แบบเปรียบเทียบรายบุคคล ( Man to man Comparison )  
พยายามเปรียบเทียบการทำงานของแต่ละคนกับคนอื่น ๆ ที่ทำงานเดียวกันแล้ว  
เรียงลำดับ 1 2 3 จนครบทุกคน

6. วิธีจัดกลุ่ม ( Grading on the Curve ) วิธีนี้ผู้ประเมินจะจัด  
ลำดับผู้ปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม ๆ เช่นดีที่สุด 10 % ดีถัดมา 20 % กลาง ๆ 40 %  
ต่ำลงไป 20 % และต่ำสุด 10 % เป็นต้น

7. วิธีบังคับเลือก ( Forced choice Method ) เป็นวิธีที่กำหนด  
คำอธิบายคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานไว้เป็นตอน ๆ จำนวนตั้งแต่ 30-35 ตอนขึ้นไป  
ในแต่ละตอนประกอบด้วยข้อความ 4 ประโยค เป็นข้อความที่อธิบายคุณลักษณะดี  
2 ประโยค และไม่ดี 2 ประโยค ผู้ประเมินเลือกข้อความต่าง ๆ แล้วจึงนำ  
ข้อความที่เลือกนั้นมาพิจารณาประเมินค่าอีกทีหนึ่ง (บวร ประพฤติกี 2523 : 72)

จากวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าว จึงพอสรุปได้ว่า วิธีการที่ประเมินผล  
การปฏิบัติงานที่ดีที่สุดนั้น คงจะเป็นวิธีจัดลำดับตามลำดับขั้นความสามารถ  
( Rating Scale ) เพราะใช้ง่าย สะดวกในการประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน  
จำนวนมาก ๆ ใค้ดีกว่าแบบอื่น ๆ

#### กระบวนการการสร้างเกณฑ์ในการฝึกงาน

เกณฑ์หรือมาตรฐานนับเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งต่อการติดตาม กำกับ  
และประเมินผล การปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและ  
นโยบายด้วย ถ้าได้กำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานตั้งแต่ขั้นแรกพร้อมกับการกำหนด  
เป้าหมายขององค์การ (Kart and Rorenzeig 1974 : 471) นักประเมิน  
แต่ละคน มีวิธีการกำหนดเกณฑ์ใช้ตัดสินคุณค่าของสิ่งที่จะประเมินต่างกัน เช่น  
ไทเลอร์ ( Tylor 1950) ยึดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานเป็นหลักในการ  
ประเมินสำหรับการกำหนดเกณฑ์แบบอื่น ๆ อาจหาได้จากหนังสือซึ่งเป็นเรื่อง  
ของการแท้จริงของผู้บริหาร ( Joint Commitee 1981, Servien 1972)



เกณฑ์หรือมาตรฐานซึ่งเป็นที่ยอมรับ จากการกำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญหรือกลุ่ม  
 ผู้เกี่ยวข้องแล้ว ควรต้องพิจารณาถึงคุณภาพของสิ่งที่เป็นเลิศในแขนงที่จะ  
 ประเมินค่า เพื่อให้ได้เกณฑ์ที่ยอมรับร่วมกันและมีความครอบคลุมเท่าที่จะ  
 เป็นได้ (ฉัตรภา พรพมา 2528 : 471) กระบวนการเช่นนี้สอดคล้อง  
 กับผลการศึกษาของ สเตก และ เคนนี ( Stake and Denny 1973 : 341)  
 ที่พบว่า การกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานส่วนใหญ่เริ่มจากการศึกษาวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง  
 กับประเด็นปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องการคำตอบให้ได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่  
 ประเมินมีเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ไว้อย่างไรบ้าง แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม  
 กับสถานการณ์ โดยอาศัยหลักเหตุผล ทั้งนี้จะเห็นว่าผู้เชี่ยวชาญการประเมินส่วนใหญ่  
 เห็นพ้องต้องกันว่า เกณฑ์ประเมินนั้นต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสิ่งที่จะประเมินและ  
 หน้าที่ของการประเมินครั้งนั้น ๆ โดยเฉพาะ และถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบของ  
 นักประเมินที่จะต้องหาเกณฑ์ที่มีความเที่ยงตรงและสมเหตุผลให้ได้ ไม่ว่าเกณฑ์นั้น  
 จะกำหนดโดยนักประเมินหรือเอามาจากผู้อื่นก็ตาม

การเลือกเกณฑ์เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่จะประเมินนับเป็นงานยากที่สุด  
 ประการหนึ่งของการประเมินทางการศึกษา สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam,  
 et al 1971 : 113) ได้กล่าวถึงปัญหาการกำหนดเกณฑ์ว่า เป็นปัญหาและอุปสรรค  
 ที่ร้ายแรงของงานประเมินผล ที่ยากแก่การแก้ไขประการหนึ่ง แต่เพื่อลดความขัดแย้ง  
 เกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เขาเสนอว่า ในการกำหนดเกณฑ์นั้น  
 อย่างน้อยต้องคำนึงถึงแนวคิด ค่านิยม หรือความคาดหวังเกี่ยวกับสิ่งที่ถูกประเมินจาก  
 บุคคล 4 กลุ่ม ได้แก่

1. ผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน
2. บุคลากรนอกสถาบัน
3. เพื่อนร่วมงาน
4. ผู้รับผิดชอบโครงการ ที่ถูกประเมิน



ดังนั้น การกำหนดเกณฑ์จึงต้องทำเป็นกระบวนการจึงจะได้คุณลักษณะ  
ของเกณฑ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับสูง มีความครอบคลุม เป็นปรนัย เป็นไปได้และมีความ  
เที่ยงความตรงเป็นต้น

ปัญหาและข้อบกพร่องในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลในด้านการเรียนการสอนเป็นการวัดพฤติกรรมทางอ้อม  
โดยการวัดในเชิงนามธรรม เครื่องมือวัดเพื่อการประเมินจึงมีความสำคัญยิ่ง  
ปัญหาและข้อบกพร่องจึงเกิดได้ง่าย ผู้ประเมินจึงต้องทราบหลักเกณฑ์และกลวิธี  
การอย่างแจ่มแจ้ง

ปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับผู้ประเมิน ซึ่งผู้ประเมินอาจใช้อารมณ์และความพอใจ  
ของตนเป็นบรรทัดฐานในการพิจารณาตัดสินผลการประเมิน ทำให้ผลที่ได้ออกมาไม่  
ถูกต้องและไม่เป็นมาตรฐาน

2. ปัญหาที่เกี่ยวกับผู้ถูกประเมิน ผู้ถูกประเมินอาจจะซ่อนเร้น ปิดบัง  
ข้อบกพร่องของตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ หรือตอบคำถามไม่ตรงกับข้อเท็จจริง  
ทำให้ผลการประเมินคลาดเคลื่อน

3. ปัญหาเกี่ยวกับระบบและวิธีประเมิน การกำหนดวัตถุประสงค์ของ  
การประเมินไว้หลายประการเกินไปความไม่ชัดเจน ของคำอธิบายอาจทำให้การ  
ประเมินคลาดเคลื่อนได้ (เพ็ญศรี วายวานนท์ 2514 : 225-228)

ส่วนอุปสรรคของการประเมินนั้นอาจเกิดจาก (McFaland 1969 :

324)

1. การยึดมั่นในความเห็นของบุคคลมากกว่าหลักเกณฑ์
2. ผู้ประเมินขาดความรู้เกี่ยวกับลักษณะและโครงสร้างของงานนั้น
3. การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน



นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่น ๆ ซึ่งเกิดจากการประเมินผลการฝึกงาน ซึ่งเป็นการจัดโดยอาศัยพฤติกรรมเป็นหลักจำเป็นจะต้องพิจารณาพฤติกรรมหลาย ๆ ด้านของผู้ฝึกงานเพื่อเป็นเกณฑ์ตัดสินคุณภาพของการฝึกงานของนักศึกษา ในการเฝ้าสังเกตการฝึกงานของนักศึกษาเกณฑ์ประเมินผลจึงขึ้นอยู่กับความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ประเมิน ปัญหาสำคัญที่ตามมา คือ ผลประเมินของผู้รับผิดชอบในการประเมินผลของแต่ละคนจะไม่ตรงกันในเรื่องนี้ ( Wood 1972 : 357) ได้ให้ความเห็นว่าในการศึกษารากปฏิบัติ ผู้เรียนจะเรียนโดยใช้ทักษะทางคำปฏิบัติมากกว่าทักษะทางคำปัญหา ซึ่งสัมฤทธิ์ผลของวิชาศึกษารากปฏิบัติไม่ทำให้เกิดผลดีโดยการสอบข้อเขียนหรือสอบปากเปล่า รูปแบบความยุติธรรมและความถูกต้องตรงกันของการประเมินผลการศึกษารากปฏิบัติ จึงเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก

นอกจากนี้ แอนเดอร์สัน และแซกซัน ( Anderson and Saxson 1968 : 56) ได้เสนอแนะสอดคล้องกับความคิดของวูด ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียนมักมีปัญหาเกิดขึ้นภายหลังจากการประเมินผลไปแล้ว เพราะผลการประเมินของครูไม่ตรงกัน เนื่องจากงานที่ปฏิบัติซับซ้อน และอยู่ในสถานการณ์ที่ต่างกัน เพื่อขจัดปัญหาเหล่านี้ ครูจึงต้องพยายามสร้างเครื่องมือที่จะช่วยประเมินผลตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ เครื่องมือจะต้องมีจุดมุ่งหมายที่มีความเที่ยงและความตรง จึงจะสามารถประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานได้ผลดี

ดังนั้นปัญหาและข้อบกพร่องในการประเมินผลการฝึกงานดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าเกิดจากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการวัดไม่แน่นอนและไม่ได้กำหนดไว้แน่ชัด จึงไม่สามารถวางหลักเกณฑ์ให้ถูกต้องได้
2. การประเมินผลโดยการสังเกตจากผู้ประเมินหลายคนมักหาเกณฑ์ที่เหมาะสมได้ยาก ทำให้ผลประเมินมีความแตกต่างกัน
3. เครื่องมือวัดขาดความเที่ยงตรงและความเชื่อ จึงทำให้ผลการวัดไม่เป็นไปตามความเป็นจริง



4. ผู้ถูกประเมินมีส่วนทำให้ผลการวัดคลาดเคลื่อน เนื่องจากมีพฤติกรรมบางอย่างคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง

✓ วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากับการฝึกงานของนักศึกษา

การศึกษาตามหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา สาขาวิชาช่างก่อสร้าง ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ได้กำหนดให้นักศึกษาได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ และให้ออกไปหาประสบการณ์ เพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานโดยการส่งไปฝึกงานตามสถานประกอบการนอกวิทยาลัยฯ และตามหลักสูตรนี้ กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร ปวส. พุทธศักราช 2527 เพื่อกำหนดคุณลักษณะของผู้จบการศึกษาไว้ดังนี้

ผู้จบหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาช่างก่อสร้างจะมีความรู้ ความสามารถ เจตคติ และประสบการณ์ เพื่อปฏิบัติการในระดับช่างเทคนิค ผู้ควบคุมงาน ผู้ช่วยสถาปนิก หรือวิศวกรในขอบข่ายดังนี้

1. เป็นผู้สามารถแยกรายการวัสดุและประมาณราคางานก่อสร้างต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง
2. ควบคุมงานก่อสร้างประเภทต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแบบรูปและรายการก่อสร้าง การให้คำปรึกษาแนะนำ และการตรวจสอบงาน
3. วางแผนงานก่อสร้างในส่วนรายละเอียดที่รับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมายจากสถาปนิกหรือวิศวกรการวิเคราะห์และแก้ปัญหาในงานก่อสร้างตลอดจนการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการก่อสร้าง ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
4. ประกอบอาชีพส่วนตัว ที่เกี่ยวกับงานก่อสร้างบ้านต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพ
5. มีความรู้ทางวิชาชีพช่างก่อสร้าง สามารถนำไปตัดสินใจและแก้ปัญหาในงานก่อสร้าง คัดค้นวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในงานก่อสร้าง



6. มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน มีบุคลิกในการเป็นผู้นำ และมีมนุษยสัมพันธ์

7. มีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ มีความคิดริเริ่ม ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย อุตุน ชยันหมั่นเพียร ประหยัด เป็นผู้มีควมรับผิดชอบ โดยดำรงตนอยู่บนพื้นฐานแห่งคุณธรรมและกฎหมาย

สรุปได้ว่า นักศึกษาที่จบหลักสูตรนี้จะต้องมีคุณสมบัติดังนี้คือ

- ก. มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ
- ข. มีทักษะในการทำงานตามสาขาวิชาที่ได้ศึกษาอย่างคืบ
- ค. มีบุคลิกภาพและมีทัศนคติที่ดีต่องานทำงาน มีความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบ เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีคุณธรรม ฯลฯ

หลักการของการประเมินผลการฝึกงาน

จุดประสงค์ของการฝึกงาน

หลักสูตรระดับ ปวส. ของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการฝึกงานโดยกำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างชัดเจนดังนี้

"นักศึกษาทุกคนต้องผ่านการฝึกงานในสถานประกอบการและได้รับการประเมินผลการฝึกงานโดยกรรมการหรือบุคคลที่สถานศึกษาแต่งตั้งร่วมกับผู้ที่สถานประกอบการมอบหมายให้ควบคุมการฝึกงานและนักศึกษา จำนวนหน่วยกิตสำหรับการฝึกงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของแต่ละสาขาวิชา" (วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย 2524 : 1)

อีกตอนหนึ่งของหลักสูตรได้กล่าวถึงจุดประสงค์ไว้ว่า

"เพื่อให้มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ การฝึกงานหรือการศึกษาเพิ่มเติม ตลอดจนนิสัยใฝ่หาความรู้และทักษะอยู่เสมอ..."

นับว่าจุดประสงค์ของการฝึกงานของนักศึกษาสาขาช่างก่อสร้างประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมนี้มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งเมื่อศึกษาจุดประสงค์ของการฝึกงานของ



สถาบันอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาแล้ว พบว่า ในวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ ได้พัฒนาไปมาก โดยการตั้งศูนย์ฝึกงาน งานผลิตอุตสาหกรรมไว้ ภายในวิทยาลัย เพื่อควบคุมการฝึกงานของนักศึกษาภายนอกสถาบันโดยเฉพาะ และให้ถือว่า การฝึกงานนอกสถาบันเป็นสิ่งควบคู่กับการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้ เป้าหมายการจัดการศึกษาของสถาบันได้ตรงเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น สถาบัน ได้ส่งนักศึกษาไปฝึกงานปีละประมาณ 100 คน นักศึกษาได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และยังทำชื่อเสียงในค่านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้กับสถาบัน เป็นอันมาก นอกจากนี้ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือยังได้ กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกงานไว้ดังนี้

1. เพื่อให้นักศึกษาได้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการฝึกงาน กับงานจริงในงานอุตสาหกรรม
2. เพื่อร่วมมือระหว่างวิทยาลัยกับสถานประกอบการ เพื่อนำสิ่งต่าง ๆ มาพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการนำไปใช้กับงานจริงในสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อให้บริการทางวิชาการกับสถานประกอบการ (สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้า 2526 : 1)

ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการฝึกงานที่กำหนดไว้นั้นสามารถสรุปได้ว่า

1. เพื่อให้นักศึกษานำความรู้จากที่ได้ศึกษาจากสถาบันไปใช้ในการ ปฏิบัติจริงในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการนอกสถาบัน
2. เพื่อให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์และทักษะเพิ่มขึ้น
3. เพื่อให้นักศึกษาให้บริการวิชาการแก่ชุมชน และสามารถนำผลของการฝึกงานมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพของ นักศึกษาเมื่อสำเร็จหลักสูตรไปแล้ว



นอกจากการฝึกงานนอกสถาบันแล้ววิทยาลัยทุกแห่งยังกำหนดให้มีการฝึกภาคปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการเรียนภาคทฤษฎีในวิทยาลัยด้วย โดยกำหนดให้มีการฝึกงานสัปดาห์ละ 7 คาบ เป็นเวลา 2 ภาคเรียน

สรุปว่าการฝึกงานนั้นเป็นการเรียนการสอนที่สำคัญ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยมีคุณลักษณะครบตามที่กำหนดไว้ทุกประการ

### ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกงาน

เพื่อให้การฝึกงานของนักศึกษาได้มีเกณฑ์ของกรวัดที่มีระบบและมีความยุติธรรม จึงต้องกำหนดขั้นตอนการประเมินผลการฝึกงานไว้ดังนี้

#### 1. ทราบเช็ค

1.1 รายงานการฝึกงานของนักศึกษาจากกรรมการที่ออกไปตรวจสอบตามสถานประกอบการต่าง ๆ ที่นักศึกษาไปฝึกงานอยู่ และรายงานของผู้ควบคุมการฝึกงานของสถานประกอบการ

1.2 เวลาที่นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการครบตามหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 95 %

1.3 รายงานการฝึกงานของนักศึกษาประจำสัปดาห์ และความเห็นของผู้จัดการสถานประกอบการ

1.4 สมุดบันทึกหรือรายงานของนักศึกษา

2. ตั้งกรรมการสอบสวนสัมภาษณ์

3. สรุปประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา

4. แจกผลไปยังแผนกวิชา เพื่อรวบรวมส่งแผนกทะเบียน

การประเมินผลนักศึกษาที่ออกฝึกงานภายนอกสถาบันนั้นมีการประเมินจากเครื่องมือในการประเมินดังนี้

1. ผลการฝึกงาน จากกรรมการตรวจผลงานและความเห็นของผู้บังคับบัญชาในค่านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกงานว่ามีปริมาณมากน้อยเพียงใด



2. ตารางเวลาปฏิบัติงาน เป็นการวัดความสม่ำเสมอในการไปปฏิบัติงาน หากต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์การปฏิบัติงาน
3. รายละเอียดของการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงคุณภาพของงานที่ได้
4. สมุดบันทึกงาน เป็นการตรวจความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อย

สรุปหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องประกอบด้วย

1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน
2. กำหนดมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินผลที่เที่ยงตรงและเชื่อมั่นสูง
3. มีระยะเวลาประเมินผลระหว่างการฝึกของนักศึกษาที่แน่นอน  
สัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือทุก ๆ วัน ฯลฯ
4. กำหนดวิธีการประเมินที่เหมาะสม เช่น
  - 4.1 การนิเทศการปฏิบัติงาน
  - 4.2 สอบสัมภาษณ์นักศึกษาหลังปฏิบัติงาน
  - 4.3 เขียนรายงานการปฏิบัติงาน
  - 4.4 ทำสมุดบันทึกงาน
5. กำหนดตัวผู้ประเมินไว้อย่างแน่นอน

การให้คะแนนในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน

การประเมินผลครั้งสุดท้ายของนักศึกษาฝึกงานนั้น ทุกสถาบันจะแต่งตั้งกรรมการควบคุมการฝึกงานของนักศึกษาและให้คะแนนในแบบฟอร์มการประเมินผลในส่วนต่าง ๆ หลายรายการ แต่ละรายการจะมีคะแนนลดหลั่นกันไปตามแต่ละกรรมการจะเห็นความสำคัญ แล้วนำคะแนนที่ได้มารวมกัน เช่น คำนวณผลงาน จะพิจารณาคะแนนที่ได้จากการตรวจงานและสอบถามจากผู้ควบคุมการฝึกงาน คำนวณตารางเวลาการปฏิบัติงาน รายละเอียดการปฏิบัติงานและสมุดบันทึกการฝึกงาน พิจารณาให้คะแนนจากการสัมภาษณ์และนำข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบแล้วรวมเป็นการตัดสินให้เกรด S หมายถึง Satisfactory (ผ่าน) และ U หมายถึง Unsatisfactory (ไม่ผ่าน)



จะเห็นได้ว่า ผู้ให้คะแนนการฝึกงานนั้นขึ้นอยู่กับบุคคลต่าง ๆ ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการควบคุมการฝึกงานของนักศึกษา ประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่าย

1. ฝ่ายสถานประกอบการ ได้แก่ วิศวกร หรือผู้ควบคุมการฝึกงานของนักศึกษา ซึ่งจะให้คะแนนตามเครื่องมือที่วัดคือ ผลการฝึกงาน ตารางเวลาฝึกงาน รายละเอียดของการฝึกงานและสมุดบันทึกงาน

2. ฝ่ายสถาบัน ซึ่งประกอบด้วยอาจารย์นิเทศก์การฝึกงานจะใช้เครื่องมือเช่นเดียวกับสถานประกอบการ แต่ฝ่ายสถาบันจะนำผลของทุกฝ่ายมาประเมินควบคู่ไปกับการสอบสัมภาษณ์การฝึกงานของนักศึกษา แล้วตัดสินว่าจะให้ผ่านหรือไม่ผ่าน

เกณฑ์ประเมินผลการฝึกงานของวิทยาลัยเทคนิค

วิทยาลัยเทคนิคบางแห่งได้กำหนดเกณฑ์ประเมินผลไว้ในตารางประเมินผลการฝึกงานประจำปีการศึกษา 2528 มีดังนี้

วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานครได้กำหนดรายละเอียดเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาสาขาวิชาช่างก่อสร้างไว้แตกต่างกันดังนี้

วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรีได้กำหนดรายละเอียดการประเมินผลโดยแบ่งการประเมินเป็น 2 ส่วน คือ

1. จริยธรรม ให้อัตรา 7 คะแนน ดังต่อไปนี้

1.1 ความซื่อสัตย์

1.2 ความรับผิดชอบหน้าที่

1.3 การตรงต่อเวลา

1.4 การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น

1.5 มนุษยสัมพันธ์

1.6 ความประพฤติและมารยาท

1.7 ความเป็นระเบียบ





2. การปฏิบัติ วัคในเรื่องต่างๆ ดังนี้
  - 2.1 ความถูกต้องในฝีมือ
  - 2.2 ความแม่นยำในฝีมือ
  - 2.3 ความเชื่อมั่นในฝีมือ
  - 2.4 ความอดทน
  - 2.5 การใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับงาน

วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม ได้กำหนดรายละเอียดในการประเมินไว้

11 รายการดังนี้

1. ท่าทางและการแต่งกาย
2. การตรงต่อเวลา
3. การควบคุมอารมณ์
4. ความรับผิดชอบในหน้าที่
5. ความอดทนและตั้งใจทำงาน
6. ความเอาใจใส่และกระตือรือร้น
7. มนุษย์สัมพันธ์
8. ความรู้และเทคนิคในสาขาที่ปฏิบัติงาน
9. ความคิดริเริ่ม
10. ความละเอียดรอบคอบ
11. ผลงาน

วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ได้กำหนดรายละเอียดในการประเมินผลไว้

10 ด้าน คือ

1. ความสนใจในอาชีพ
2. ความรู้ในงานอาชีพ
3. ความคิดริเริ่ม
4. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย



5. การทำงานร่วมกับผู้อื่น
6. ลักษณะการเป็นผู้นำ
7. การตัดสินใจ
8. ความสุภาพ อ่อนโยน
9. ความซื่อสัตย์สุจริต
10. การตรงต่อเวลา

จะเห็นได้ว่าการให้คะแนนของผู้ประเมิน จะขึ้นอยู่กับตัวผู้ประเมินเป็นเกณฑ์ ถึงแม้จะมีแบบฟอร์มหรือแนวทางการประเมินก็ตาม ก็ยังมีข้อแตกต่างกันบ้าง ดังนั้น การประเมินผลการฝึกงานจึงต้องมีการกำหนดรายละเอียดของเกณฑ์ประเมินให้แน่ชัด โดยสร้างเกณฑ์มาตรฐานขึ้น เพื่อให้การประเมินผลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรเสนอแนะเกณฑ์ประเมินผลการฝึกงาน โดยอาศัยทฤษฎีการประเมินผล นโยบายหลักสูตร เกณฑ์ประเมินผลที่มีอยู่แล้ว เพื่อกำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบการฝึกงานไว้ 3 ประการดังนี้

1. ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
2. ปริมาณและคุณภาพของงาน
3. บุคลิกภาพของผู้ฝึกงาน

#### ปัญหาในการประเมินผลการฝึกงาน

หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีปัญหายุ่งยาก และมีตัวแปรมาก อีกทั้งยังขาดเครื่องมือวัดที่มีความเที่ยงตรงสูงในการประเมินผลด้วย จึงทำให้การฝึกงานมีผลคลาดเคลื่อนไป และยังมีปัญหาจากเรื่องอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบอีกด้วย

ปัญหาจากสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการหลายแห่งไม่พร้อมที่จะรับนักศึกษาไปฝึกงานเพราะ



1. นักศึกษาขาดความแม่นยำในฝีมือ ทำให้ขาดความมั่นใจในการทำงานก่อให้เกิดความเสียหายแก่การทำงานในสถานประกอบการนั้น ๆ
2. นักศึกษายังขาดประสบการณ์ตรงบางสาขา บางวิชาไม่สามารถนำความรู้ในสาขาที่ขาดประสบการณ์มาสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งเป็นภาระแก่สถานประกอบการเป็นอย่างยิ่ง (ข่าวสารประชาสัมพันธ์, วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ 2528 : 8)
3. สถานประกอบการไม่พร้อมที่จะทำงานเพื่อคนอื่น เพราะเกรงว่าความลับของสถานประกอบการจะรั่วไหล หากสถานประกอบการต้องการรับบุคคลเข้าทำงานก็จะฝึกอบรมให้อีกระยะหนึ่งเพื่อให้เข้ากับระบบของงานที่แต่ละแห่งมีกฎระเบียบต่างกัน
4. สถานประกอบการบางแห่งมีขนาดเล็ก บางแห่งขาดความเชื่อมโยงกับวิทยาลัย จึงไม่ทราบแนวทางและขอบเขตของการฝึกงาน สถานประกอบการจึงไม่สามารถจัดงานและประเมินผลการฝึกงานตามความต้องการของวิทยาลัยได้ (วารสารการศึกษาแห่งชาติ 2526 : 37)

ส่วนปัญหาจากอาจารย์ผู้สอนและอาจารย์นิเทศก์การฝึกงานก็มีความสำคัญยิ่งต่อการฝึกงานกล่าวคือ

1. อาจารย์ผู้สอนขาดความถนัดในรายวิชาต่าง ๆ วิทยาลัยเทคนิคขาดการวางแผนในการจัดการเรียนการสอน โดยจัดผู้สอนไม่เหมาะสมกับความสามารถในรายวิชาต่าง ๆ และจะแบ่งชั่วโมงสอนเท่า ๆ กันไม่คำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ความชำนาญหรือความรู้หรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในรายวิชาที่บุคลากรในวิทยาลัยไม่มีความถนัด
2. อาจารย์นิเทศก์การฝึกงานไม่สามารถไปติดตามผลการฝึกงานได้เต็มที่ เพราะขาดพาหนะ มีอุปสรรคในการเดินทาง ขาดเงินอุดหนุนค่าเบี้ยเลี้ยงและพาหนะ อาจารย์ขาดความเสียสละในการไปติดตามผลการฝึกงานเพราะการฝึกงานของนักศึกษาอยู่ในระยะเวลาปิดภาคเรียน (ข่าวสารประชาสัมพันธ์ วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ 2528 : 8)



สำหรับนักศึกษานี้มีปัญหาการฝึกงานอยู่มาก ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวกับปัญหา  
การหาสถานที่ฝึกงาน ปัญหาที่พบบ่อยในการไปฝึกงาน นักศึกษายากจนไม่มีที่พักใน  
การไปฝึกงานในสถานประกอบการที่อยู่ไกล ๆ ชาติผู้ติดตามผลการฝึกงานและ  
ชาติที่ปรึกษาในการแก้ปัญหาในการฝึกงาน จึงทำให้การทำงานเกิดผิดพลาด  
นอกจากนี้นักศึกษาบางคนขาดพื้นฐานความรู้ทางทฤษฎี และไม่สามารถนำความรู้  
มาใช้ในการฝึกงานได้ การฝึกงานจึงไม่เกิดผลดีตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยได้

จากสภาพปัญหาคังกล่าวมานี้ สรุปได้ว่า การประเมินผลการฝึกงาน  
ของนักศึกษาจึงต้องกำหนดขอบเขตให้แน่ชัดว่าจะประเมินอะไรอย่างไร และจะต้องให้  
บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ร่วมประเมินผลด้วย การประเมินผลการฝึกงานจะพบ  
ปัญหาในการฝึกงานของนักศึกษา และหากผู้บริหารได้ทราบถึงปัญหานั้นจะได้หาทาง  
แก้ไขปัญหานั้น ๆ ต่อไปอย่างถูกต้อง

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาสาขาช่าง  
ก่อสร้างประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษานั้น  
ยังไม่มีผู้ศึกษามาก่อน แต่การประเมินผลการฝึกงานด้านอื่น ๆ มีผู้ศึกษาไว้บ้าง  
ผู้วิจัยใคร่รวบรวมไว้เป็นหลักสำหรับนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลในครั้งนี้นี้

สุษัญญา รัตนสัญญา ศึกษาศาสตร์ "เกณฑ์ประเมินผลการฝึกสอนของ  
นักศึกษาฝึกหัดครูวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา" โดยใช้ผู้บริหาร อาจารย์  
นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอนวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา  
จำนวน 450 คน ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกสอน และผู้วิจัย  
ได้เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความคิดเห็นของการประเมินผล  
การฝึกสอน และสร้างแนวทางสำหรับเกณฑ์ประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกหัดครู  
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ผลวิจัยสรุปว่า เกณฑ์ประเมินผลการฝึกสอนนั้น



ควรประกอบด้วย การเตรียมการสอนและบันทึกการสอน การดำเนินการสอน การใช้สื่อการสอน บุคลิกภาพ การปกครองชั้นเรียน การสรุปทบทวน และการวัดประเมินผล และการวิจัยครั้งนี้ได้พบอีกว่า กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินผลการฝึกสอน

อชิษฐาน มงคลสถิตย์ ใค้ศึกษา "การสร้างเกณฑ์ประเมินผลการศึกษากฎปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี" โดยกำหนดคุณลักษณะที่จะประเมิน 2 ด้านใหญ่ ๆ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานการพยาบาลและความสามารถในการบริหารงานพยาบาลขั้นมูลฐาน โดยใช้แบบมาตราส่วนประเมินค่า 83 ข้อใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่เป็นนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นปีที่ 2, 3, 4 จำนวน 100 คน ผลการวิจัยพบว่า ความเที่ยงของแบบประเมินผลทั้งฉบับของนักศึกษาทุกปี มีค่าเท่ากับ 0.99 ตามแบบของ ฮอยน์ และจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความไวของเพียร์สันในการวัดความตรงตามสภาพของแบบประเมินผลในด้านการปฏิบัติการพยาบาล ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .06 สำหรับด้านการบริหารงานพยาบาล ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .05 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ทั้งสองด้าน

เสถียร อุตสาหะ ใค้ศึกษา "การสร้างแบบสอบภาคปฏิบัติ สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง เพื่อคั่นนักศึกษาเข้าศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง" โดยสร้างแบบสอบภาคปฏิบัติ สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลังเป็นการวัดสัมฤทธิ์สำหรับผู้เข้าสอบเป็นรายบุคคล ใช้แบบสอบ 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นโจทย์ ข้อสอบสำหรับผู้เข้าสอบ ส่วนที่ 2 เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นแบบรายการตรวจสอบ ( Check List ) การสร้างโจทย์นั้นใช้แบบสอบอิงเกณฑ์ประเภทอิงโคเมน ( Domain Reference test ) สร้างข้อสอบหลาย ๆ ข้อ วัดแต่ละจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม สุดท้ายสุ่มข้อสอบเพื่อเป็นตัวแทนของโคเมน ได้ข้อสอบทั้งหมดของแบบสอบ 13 ข้อ แล้วตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบ โดยใช้วิธีการของ โรวินเนลดี และแสมเบลตัน ซึ่งเป็นการใช้ผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาวิชา



เป็นผู้ประเมินตรวจสอบ การประมาณค่าความเที่ยงของแบบสอบทั้งฉบับในแต่ละ  
โคเมนตามวิธีไบโนเมียล

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามี 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นนักศึกษาแผนกวิชา  
ช่างไฟฟ้ากำลัง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ 20 คน  
ใช้ทดสอบเพื่อเป็นการทดลองแบบสอบ อีกกลุ่มหนึ่งคือผู้สมัครสอบเข้าศึกษาใน  
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์  
ปีการศึกษา 2526 จำนวน 70 คน ทดสอบเพื่อหามาตรฐานของแบบสอบ  
ผลของการวิจัยมีดังนี้

1. ความเที่ยงของแบบสอบโดยใช้วิธีไบโนเมียล ทุก ๆ คุณลักษณะ  
ทั้งฉบับมีความเที่ยงสูงสุด 0.92
2. ความตรงของเนื้อหาวิชาของแบบสอบ โดยใช้วิธีของ โรวินเนลลี  
และแอมเบลตัน โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาวิชาเป็นผู้ประเมินตรวจสอบ ปรากฏว่า  
คะแนนประเมินความตรงตามเนื้อหาวิชาของข้อสอบในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์  
ที่กำหนดไว้ คือมีคะแนนเฉลี่ยเกิน 2.50 จากคะแนนเฉลี่ยเต็ม 3.00

ทองคำ สุนทร โค้ศึกษา "สถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น กับความ  
ต้องการรับนักศึกษา ปวช. ฝึกงาน" การวิจัยนี้กระทำเพื่อตอบปัญหา 4 ข้อคือ

1. สถานประกอบการต้องการรับนักศึกษาฝึกงานที่มีความรู้ระดับใด
2. คุณธรรมข้อใดบ้างที่ควรปลูกฝังแก่นักเรียนฝึกงาน
3. สถานประกอบการควรมีให้บริการแก่นักเรียนฝึกงานด้านใดบ้าง
4. นักเรียนฝึกงานได้รับอะไรบ้างจากการฝึกงานในสถานประกอบการ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม 40 ข้อตามสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น  
ให้ระดับคะแนน 5 ค่า จากมากไปหาน้อยตามลำดับ การวิจัย สรุปได้ว่า

1. สถานศึกษาต้องสอนทฤษฎีให้ละเอียดทุกสาขาวิชา เพื่อให้นักเรียนมี  
ความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างดี และสามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้



2. สถานศึกษาต้องปลูกฝังให้นักศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต พยายาม  
 ทำจริง รักษาเครื่องมือและใช้ใหญ่วิธี รักษาเครื่องจักรกลที่มีราคาสูงได้  
 การใช้วัสดุทุกชนิดตามคำสั่งของผู้ควบคุมงานและประหยัด ฯลฯ

3. ต้องตั้งใจฝึกงานเพื่อรับประสบการณ์และเกิดความชำนาญงาน  
 ไม่เรียกร้องค่าบริวารใด ๆ จากสถานประกอบการ

4. นักเรียนได้รับประสบการณ์ ได้รับเทคนิค และวิธีการทำงานใหม่ ๆ  
 ทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง เป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ

นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการฝึกงานคือ

1. ให้สถานศึกษาทุกแห่ง ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ  
 เพื่อส่งนักเรียนไปฝึกงาน แล้ววางระเบียบสถานศึกษาว่าด้วยการส่งนักเรียน  
 ฝึกงานแล้วแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบและดำเนินการ

2. ออกระเบียบเพื่อสอบความรู้สำหรับนักเรียนฝึกงาน ถ้าตรงกับ  
 รายวิชาใดก็ให้เก็บสะสมหน่วยกิตในรายวิชานั้นได้

3. ออกพระราชบัญญัติการฝึกอาชีพในสถานประกอบการโดยให้สถาน  
 ประกอบการทุกแห่งรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ซึ่งกำหนดระยะเวลาทำการฝึกหลักสูตร  
 การฝึก ตลอดจนควบคุมดูแลความปลอดภัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย