

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่ง เป็นดังนี้

1. ความเป็นมาของการอาชีวศึกษา
2. ความหมายของการอาชีวศึกษา
3. ความมุ่งหมายของการอาชีวศึกษา
4. การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของ เอกชนในประเทศไทย
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. งานการค้นคว้าและวิจัยในต่างประเทศ
7. งานการค้นคว้าและวิจัยในประเทศ

1. ความเป็นมาของการอาชีวศึกษา

การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพของมนุษย์มีมาตั้งแต่สมัยโบราณ ก่อนที่จะมีการศึกษาวิชาหนังสือ กล่าวคือ ที่ใดมีคนอยู่ ที่นั่นย่อมมีการประกอบอาชีพ และมีการถ่ายทอดวิชาชีพลึบต่อกันมาทุกยุคทุกสมัย

การศึกษาของประเทศไทยมีมาตั้งแต่กรุงสุโขทัยเป็นราชธานี ซึ่งอาจจะแบ่งออกเป็น 4 ตอน โดยถือหลักการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๆ แต่ละครั้ง (ดวงเดือน พิศาลบุตร, 2520: 1) ดังนี้คือ

1. การศึกษาแผนโบราณ นับตั้งแต่ครั้งกรุงสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา กรุงธนบุรี และกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น เป็นลำดับมา

2. การปรับปรุงการศึกษาคั้งใหญ่ สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า
เจ้าอยู่หัว
3. การศึกษามัยก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง เป็นระบอบประชาธิปไตย
4. การศึกษามัยหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ถึง
ปัจจุบัน

การศึกษาในสมัยแรก ๆ นั้น เป็นการฝึกหัดคนเข้ารับราชการตามความประสงค์
ของบ้านเมือง ซึ่งกำลังขยายการงานออกทุกแผนก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2507: 184)
ซึ่งถ้าพิจารณาตามแผนการศึกษา จะแบ่งออกเป็นการศึกษาสามัญและการศึกษาพิเศษ สำหรับ
การศึกษาพิเศษนั้น เป็นการเรียนเฉพาะสิ่ง หรือ ความรู้จำเพาะอย่างให้ชำนาญดี (เรื่องเดียวกัน
(เรื่องเดียวกัน: 115) เป็นต้นว่า

1. ฝึกหัดผู้เป็นครู อาจารย์ ผู้รับราชการฝ่ายพลเรือน และผู้รับวัดท่าแผนกที่
2. ศึกษาศิลปะ กฎหมาย การแพทย์ ฯลฯ
3. ศึกษาในการช่าง ทัศนกรรม ดนกล
4. เรียนการค้า การเพาะปลูก ฯลฯ
5. การสั่งสอนในวิชาและความรู้พิเศษอื่น ๆ

ส่วนการจัดการศึกษาอาชีวศึกษานั้น มีการสอนวิชาชีพการตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี
และมีการพัฒนาหลักสูตรให้กว้างขึ้น และได้จัดให้มีโรงเรียนหมชยการ โรงเรียนช่างกล
ซึ่งจะเห็นได้จากการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติในระยะต่อมา จะมีการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตร
การเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการประกอบอาชีพอิสระ และตลาดแรงงาน พัฒนาและฝึกอบรม
บุคลากรทางการศึกษา จัดทำเกณฑ์มาตรฐานทางอาชีวศึกษา จัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ
หลักสูตรระยะสั้นในโรงเรียนต่าง ๆ โดยเฉพาะในชนบทตามความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนี้
ยังร่วมมือกับธุรกิจอุตสาหกรรม และสถานประกอบการของเอกชน เพื่อประโยชน์ในการศึกษา
(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2529: 15)

2. ความหมายของการอาชีวศึกษา

การให้ความหมายของการอาชีวศึกษาในทัศนะต่าง ๆ ของนักวิชาการที่สนใจ การอาชีวศึกษา ซึ่งได้ให้ความหมายแตกต่างกันดังต่อไปนี้

ภิญโญ สาธร กล่าวว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาวิชาที่จะนำไป ประกอบอาชีพทุกชนิดเพื่อดำรงชีวิต โดยมีโรงเรียนหรือสถานศึกษาและครูเป็นผู้สอน มีรัฐ สนับสนุนและควบคุมให้ตรงกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน เพื่อมิให้เป็น การลงทุนให้การศึกษาโดยเปล่าประโยชน์ เนื่องจากใช้ไม่ได้ (ภิญโญ สาธร, 2516: 331)

ธนู แสงศักดิ์ กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่ได้วางแบบหรือ โครงการไว้ เพื่อที่จะให้นักเรียนแต่ละคนได้มีการพัฒนาทักษะ ความสามารถ ความรู้ ความ เข้าใจ ทักษะที่ดี นิสัยการทำงานที่ดี และความพึงพอใจที่จะทำงาน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมามี ความจำเป็น สำหรับผู้ที่จะออกไปประกอบอาชีพให้มีความเป็นหลัก เป็นฐาน มีความก้าวหน้า ในการรับจ้างอันจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการผลิตของชาติ (ธนู แสงศักดิ์, 2506: 1)

บุศรินทร์ บัทมาคม กล่าวว่า การอาชีวศึกษา คือ การให้พื้นฐานวิชาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้และความชำนาญในการที่จะให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและ เศรษฐกิจ การอาชีวศึกษาของประเทศใดก็ตาม จะต้องจัดให้อยู่บนพื้นฐานของสังคม และให้เหมาะสมกับ แนวทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศนั้น (บุศรินทร์ บัทมาคม, 2517: 34)

วิเวก ปางพุดพิงศ์ อธิบายว่า การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพที่มุ่งให้ การศึกษาการฝึกอบรมกำลังคนในระดับต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม การศึกษาวิชาชีพนี้อาจดำเนินการได้ทั้งในระบบโรงเรียน กล่าวคือ มีหลักสูตร กำหนดเวลา ศึกษาอบรมไว้แน่นอน หรือดำเนินการแบบนอกโรงเรียน เช่น มีความรู้จากพ่อ แม่ จากการ ฝึกอบรม ทำงานโรงงาน จากการแนะนำอบรมส่งเสริมจากหน่วยงาน เอกชนหรือราชการ เป็นต้น (วิเวก ปางพุดพิงศ์, 2523: 1)



ประสิทธิ์ นาคปทุมสวัสดิ์ ให้ความหมายการอาชีวศึกษา คือ บรรดากิจกรรมทั้งหมด ทั้งในและนอกสถาบันอาชีวศึกษาที่ได้จัดไว้เป็นแบบ ๆ ขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญ ความคล่องแคล่วให้กับงานที่จะยึดไว้กระทำการประกอบอาชีพ รวมทั้งการฝึกฝน การฝึกหัด การแนะแนวอาชีพในโรงเรียนและสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีโปรแกรมการอบรมการออกไปฝึกงาน มีการฝึกอบรมงานกิจกรรมอาชีพใหม่ขึ้นอีกสำหรับบุคลากร (ประสิทธิ์ นาคปทุมสวัสดิ์, 2526: 11)

ส่วนความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 คำว่า อาชีพ อาชีวะ หมายถึง การเลี้ยงชีวิต การทำมาหากิน งานที่ทำเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพ และอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาที่มุ่งไปในทางช่างฝีมือ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525: 899) และตามรูปศัพท์ภาษาอังกฤษ คำที่มีความหมายคล้ายคลึงกับ การอาชีวศึกษา ได้แก่ Career Education Vocational Education ซึ่งมีความหมายดังนี้

Career Education หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้เด็ก เยาวชน และผู้ใหญ่ ได้ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงาน เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพให้แก่ผู้เรียน ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงระดับอุดมศึกษา และการศึกษาผู้ใหญ่ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าใจ ได้ฝึกฝน และได้ประสบความสำเร็จในโลกแห่งการทำงาน กระบวนการนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนการพัฒนาอาชีพ และส่วนการฝึกฝนอาชีพ ส่วนการพัฒนาอาชีพ ได้แก่ การให้ผู้เรียน ได้รับรู้ถึงโลกแห่งการทำงานและสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพ และส่วนการฝึกฝนอาชีพเป็นการจัดการศึกษา เชี่ยวชาญเฉพาะอาชีพ หรือเฉพาะกลุ่มอาชีพให้แก่ผู้เรียน (Raoph C. Wenrich and William J. Wenrich, 1974: 7)

Vocational Education หมายถึง โปรแกรมการศึกษา ซึ่งมีระดับต่ำกว่าระดับวิทยาลัย เพื่อฝึกอบรมบุคคลออกไปประกอบอาชีพ หรือ เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือที่มีงานทำอยู่แล้ว ให้มีแรงงานฝีมือระดับสูงขึ้น การศึกษาดังกล่าวรวมถึงแขนงวิชาชีพต่าง ๆ เหล่านี้คือ การอุตสาหกรรม ช่างเทคนิค การเกษตร การพาณิชย์ และคหกรรม (Carter V. Good, 1959: 603)

จากที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น เป็นความหมายของการอาชีวศึกษาในทัศนะของนัก
วิชาการศึกษา และความหมายตามรูปศัพท์ ซึ่งพอสรุปได้ว่า

1. การอาชีวศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาทั้งระบบ
2. การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน
3. การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรกำลังคนในด้านต่าง ๆ
คือ การอุตสาหกรรม การเกษตร ช่างเทคนิค การพาณิชย์ และคหกรรม ตามความต้องการ
ทางเศรษฐกิจและสังคม

ความมุ่งหมายของการอาชีวศึกษา

ความมุ่งหมาย เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินงานทุกสาขา และมีผลโดยตรงต่อการ
ดำเนินงาน และการอยู่รอดขององค์การ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521: 85) การจัดการศึกษา
ก็เช่นเดียวกัน ย่อมจะต้องคำนึงถึงความมุ่งหมายเป็นประการสำคัญ ถ้าหากการศึกษาขาดความ
มุ่งหมายที่แน่นอนแล้ว ย่อมไม่เกิดประโยชน์ แต่กลับจะสิ้นเปลืองทุนรอนและการดำเนินการ

ภิญโญ สาธร กล่าวว่า การอาชีวศึกษามีความมุ่งหมายเพื่อมุ่งพัฒนาคนให้มีกินมีใช้
มีอาชีพ และพัฒนาประเทศให้อยู่ในสภาวะเศรษฐกิจที่ดีและมั่นคงได้ หลักการสำคัญของการ
อาชีวศึกษาอยู่ที่การปฏิบัติได้จริงมิใช่มีความรู้แต่ในทางทฤษฎี และจะต้องสอนให้มีจรรยาบรรณ
แห่งวิชาชีพ เพราะความซื่อสัตย์เป็นเกียรติ เป็นศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพของตน (ภิญโญ สาธร,
2516: 332)

ประสิทธิ์ นาคประทุมสวัสดิ์ กล่าวว่า การอาชีวศึกษามีความมุ่งหมายเพื่อมุ่งสร้าง
กำลังคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ผู้รักการอาชีพ อุตสาหกรรม ศิลปหัตถกรรม หรือ อาชีพที่มี
ประโยชน์ต่อการพัฒนาเป็นต้น หากผู้ที่ได้เรียนอาชีวศึกษาจะใช้วิทยากรก็ด้วยความตั้งใจเพราะ
รู้จักใช้วิจารณ์ญาณ ใคร่ครองให้มีความรอบคอบมีเหตุมีผล กล้าที่จะกระทำการตัดสินใจด้วย
ความถูกต้องด้วยความรู้ความสามารถ หากจะใช้ภาคปฏิบัติก็รู้จักใช้ความละเอียดรอบคอบ สุขุม
ประหยัด มีระเบียบ เยี่ยงระบบธุรกิจที่ดี (ประสิทธิ์ นาคประทุมสวัสดิ์, 2526: 11)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กล่าวถึงความมุ่งหมายของการอาชีวศึกษาไว้ว่า เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ในระดับกลางและระดับสูงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2529: 53)

ความมุ่งหมายของการอาชีวศึกษาที่กล่าวมานั้น อาจกล่าวได้ว่าการอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาส่วนหนึ่ง ที่มุ่งเพื่อให้มีความรู้และมีทักษะในการประกอบอาชีพ มีนิสัยรักการทำงาน มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และมีคุณลักษณะที่อื่นจำเป็นในการประกอบอาชีพ โดยมีการวางแผนและการกำหนดให้สัมพันธ์เหมาะสมกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานของกลุ่มด้วย

4. การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ก่อนที่รัฐจะ เข้ามามีบทบาทในการให้การศึกษาแก่ประชาชนอย่างเป็นทางการนั้น การศึกษาของประเทศไทยดำเนินการโดย ครอบครัว วัด วัง และสำนักอาจารย์ที่สอนวิชาชีพ โดยเฉพาะ โดยที่ทางราชการหรือรัฐมิได้ยื่นมือเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงอยู่ในสภาพต่างคนต่างทำหลักสูตรการเรียนการสอนแต่ละแห่งจึงแตกต่างกันไป ไม่ได้เป็นแบบแผนอย่างเดียวกัน ซึ่งลักษณะการจัดการศึกษาเช่นนี้ได้ดำเนินติดต่อกันมาจนกระทั่งถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งได้โปรดเกล้าสถาปนาโรงเรียนหลวงขึ้นในพระบรมมหาราชวัง จัดทำโครงการศึกษาและตั้งกระทรวงธรรมการขึ้น นับตั้งแต่บัดนั้นมารัฐก็ได้ เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนในประเทศไทยโดยตรงตลอดมา

นับตั้งแต่ประเทศไทยมีโครงการศึกษาระดับแรก ตั้งแต่ พ.ศ. 2421 เป็นต้นมา รัฐบาลทุกยุคทุกสมัย ได้มีนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาเป็นอย่างเดียวกัน คือ การจัดการศึกษาเป็นกิจการสาธารณูปโภคอย่างหนึ่งที่รัฐพึงจัดบริการให้กับประชาชน จึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงของรัฐที่จะต้องเป็นผู้จัดการศึกษา แต่เนื่องด้วยเหตุว่า การศึกษาเป็นการลงทุนอย่างหนึ่ง ซึ่งจำเป็นต้องใช้เงินลงทุนเป็นจำนวนมาก เพื่อที่จะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ประกอบกับรัฐมีหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาประเทศทางด้านอื่น ๆ อีกมากมาย ดังนั้นในการจัดให้มีสถานศึกษาเพื่อบริการด้านการศึกษาให้แก่ประชาชนนั้น รัฐจึงได้ใช้วิธีแบ่งแรง คือ รัฐจัดเองบ้าง และส่งเสริมให้คณะหรือเอกชนจัดบ้าง แสดงให้เห็นว่า นอกจากรัฐจัดการศึกษาเองแล้ว รัฐยังได้ให้ความสำคัญแก่คณะบุคคล หรือเอกชนได้ เข้ามามีส่วน

แบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการจัดการศึกษาของประเทศอีกแรงหนึ่ง ด้วยเหตุนี้ เอกชนจึงเข้ามามีบทบาทในการช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับทุกประเภท โดยมีหลักการ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและปริมาณของการบริการทางการศึกษา และเพื่อให้ทุกฝ่ายที่สนใจมีความสามารถและมีกุศลเจตนาในอันที่จะช่วยจัดการศึกษาของชาติได้มีส่วนร่วมด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2519: 1)

จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่มีอยู่ชี้บ่งว่า การจัดการศึกษาของฝ่ายเอกชนที่เรียกกันว่า โรงเรียนราษฎร์นั้น ได้มีขึ้นในรัชสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชแห่งกรุงศรีอยุธยา โดยคณะมิชชันนารีในอารักขาโรมันคาทอลิก ชาวฝรั่งเศส ได้ตั้งโรงเรียนสามเฒ่าขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งเผยแผ่คริสต์ศาสนาในหมู่คนไทย นอกจากนั้นยังได้สอบภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และวิทยาการต่าง ๆ รวมทั้งวัฒนธรรมของฝรั่งเศสให้แก่ประชาชน (เสถียร ศกุนลาภ, 2505: 24)

ทางด้านวิชาชีพ มีการจัดตั้งโรงเรียนสอนอาชีพศึกษาเกี่ยวกับการตัดเย็บเสื้อผ้า ต่อมา มีการปรับปรุงหลักสูตรให้กว้างขึ้น โดยการเพิ่มวิชาเสมียนพนักงาน วิชาค้าขาย และวิชาการบัญชี และตั้งเป็นโรงเรียนพาณิชย์การ โรงเรียนพาณิชย์การแห่งแรกคือ โรงเรียนพาณิชย์การวัดมหาพฤฒาราม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2507: 250)

ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ออกพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2461 และมีโรงเรียนราษฎร์มาจดทะเบียนอยู่ในความดูแลและควบคุมของกระทรวงศึกษาธิการ 127 แห่ง ภายหลังการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครอง พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา ไม่ว่าจะ เป็นแถลงการณ์เกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาล หรือ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 แผนการศึกษาแห่งชาติในสมัยต่อมาจนถึงฉบับปัจจุบัน ได้ยืนยันการดำรงอยู่ของโรงเรียนราษฎร์ และได้ประกาศเป็นนโยบายในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนราษฎร์ เป็นไปในทำนองเดียวกันว่า ในการจัดการศึกษานั้นรัฐจัดการศึกษาบ้าง ให้เอกชนหรือคณะบุคคลจัดบ้าง และรัฐมีหน้าที่ในการส่งเสริมอุดหนุนและสนับสนุนโรงเรียนราษฎร์ตามสมควร ส่วนผลการสอบไล่ของโรงเรียนราษฎร์ให้ถือว่าโรงเรียนใดมีผลการสอบไล่เป็นที่เชื่อถือได้ รัฐจะงดเว้นการเข้าไปจัดสอบให้เสีย โดยถือว่าผลการสอบนั้น เสมอกับโรงเรียนของรัฐ ต่อมาก็ได้มีการรับรองวิทยฐานะ เทียบเท่าโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งผลจากการที่รัฐบาลได้ให้เงินอุดหนุน

โรงเรียนราษฎร์ และการรับรองวิทยฐานะของโรงเรียนราษฎร์ ทำให้โรงเรียนราษฎร์เจริญ
แพร่หลายมากขึ้น

ความสำคัญของ เอกชนที่มีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐ ได้ปรากฏ
เป็นลายลักษณ์อักษรทั้งในค่านโยบายของรัฐบาล และในด้านของแผนการศึกษาแห่งชาติ
นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2480 จนกระทั่งถึงแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน คือ แผนการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2530 - 2534 ได้ระบุความสำคัญของ เอกชนไว้ในข้อ 6 แนวทางพัฒนา
การศึกษาของรัฐในหมวด 6 การระดมสรรพกำลังเพื่อการศึกษา ดังนี้

6. การระดมและการใช้ทรัพยากร

ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ รวมทั้งปรับปรุงการจัดสรรและการใช้ทรัพยากร
เพื่อพัฒนาการศึกษา เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการในการ
พัฒนาการศึกษา และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนการประสานการใช้
ทรัพยากรร่วมกัน ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาพึ่งตนเองมากขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมให้ เอกชน
และบุคคลในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษามากขึ้น

จากสาระสำคัญของแนวนโยบายการศึกษาของรัฐ หอสรุปได้ว่า ภาระหน้าที่ของสถาน
ศึกษาเอกชน หรือ โรงเรียนราษฎร์ แบ่งออกเป็น 2 ประการคือ แบ่งเบาภาระของรัฐบาล
และสนองความมุ่งหมายของการศึกษา ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐบาล

5. การประเมินผลปฏิบัติงาน

5.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลมีความหมายแตกต่างกันมากมาย ตามจุดมุ่งหมายของผู้ที่
จะนำเอาวิธีไปใช้ว่าต้องการประเมินผลเพื่ออะไร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ต้องการสร้างเกณฑ์
ประเมินโรงเรียนอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จึงขอกล่าวถึง เฉพาะการประเมินผล
การปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันดังนี้

ภิญโญ สาธร กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือ การตรวจสอบ
ว่างานทำไปแล้วนั้นได้ผลเพียงใด โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ก่อนลงมือ
ปฏิบัติงาน หรือเปรียบเทียบกับนโยบายหรือแผนงานที่กำหนดไว้ (ภิญโญ สาธร, 2516: 195)

เมียน ไชยศรี กล่าวว่า การประเมินผลงานภาคปฏิบัติเป็นการวัดความสามารถของบุคคลในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยบุคคลนั้นได้ลงมือปฏิบัติการจัดกระทำซึ่งมีการเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับสิ่งที่มีอยู่ในลักษณะ (เมียน ไชยศรี, 2518: 1)

นิโลบล นิ่มกิ่งรัตน์ กล่าวว่า การวัดผลภาคปฏิบัติ หมายถึงการวัดความสามารถของบุคคลในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะเริ่มตั้งแต่ขั้น เตรียมงาน ขึ้นลงมือปฏิบัติ ชิ้นผลของงาน ทั้งนี้อาจขึ้นกับวัตถุประสงค์แต่ละครั้งของงาน (นิโลบล นิ่มกิ่งรัตน์, 2528: 1)

Kingsbery กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคณงานในระยะ เวลาที่กำหนด โดยพิจารณาจากปริมาณ และคุณภาพของงานที่บันทึกหรือจากการสังเกต หรือจากการวินิจฉัย เพื่อเป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณาให้ผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบ (Kingsbery, 1957: 158)

Beach กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการวัดการทำงานและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เป็นส่วนตัวด้วยวิธีการที่มีระเบียบแบบแผน เพื่อจะพัฒนาวิธีการทำงาน (Beach, 1965: 310)

Lepes กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการกระตุ้นให้บุคคลหรือบุคลากรในหน่วยงานได้มีมาตรฐานในการทำงานให้สูงขึ้น ทั้งคุณภาพและปริมาณงาน ด้วยการเพิ่มเทคนิคหรือกระบวนการต่าง ๆ (Lepes, 1968: 50)

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการวัดความสามารถของบุคคลหรือหน่วยงานในการทำงาน เริ่มตั้งแต่ขั้น เตรียมงาน ขึ้นลงมือปฏิบัติงาน ตลอดจนชิ้นผลงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่ากับหรือดีกว่าการปฏิบัติตามหน้าที่ ตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่วางไว้

5.2 ความมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือน เครื่องชี้ นำแนวทางให้บุคลากรได้ทำงานตามหน้าที่ที่ควร เป็น มีผู้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานในทัศนะที่แตกต่างกันดังนี้

เสนาะ ดิเยาว์ กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความมุ่งหมายเพื่อ
(เสนาะ ดิเยาว์, 2516: 178)

1. ช่วยพิจารณาความเหมาะสมในด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน
2. ช่วยให้ฝ่ายบริหารมีหลักการในการตัดสินใจ หรือระงับข้อขัดแย้ง เมื่อพนักงานมีความไม่พอใจว่าใครเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับงานเพียงใด
3. เป็นหลักในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงฐานะของพนักงาน ด้วยการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนชั้น ย้ายงาน หรือให้ออกจากงาน
4. เปรียบเทียบพนักงานแต่ละคนว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร และใครเป็นผู้เหมาะสมกับงานที่จะให้ทำ

เบ็ญจา สวัสดิ์โอ กล่าวว่า การฝึกงานมีวัตถุประสงค์ 4 ประการคือ
(เบ็ญจา สวัสดิ์โอ, 2519: 172)

1. สร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี
2. ปรับปรุงแก้ไขการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน
3. กลับกรอง ตรวจสอบเทคนิคการบริการงานบุคคล
4. วางวัตถุประสงค์ในการวางนโยบายทางการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

สมาน ใจปราชญ์ กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความมุ่งหมายที่
แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นกับความต้องการของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา แต่โดยทั่วไปต้องการนำ
ผลการประเมินไปใช้ในการบริหารงานบุคคลดังนี้คือ (สมาน ใจปราชญ์, 2523: 78)

1. ใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคล เข้าปฏิบัติงาน
2. ใช้ประกอบการพิจารณา เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง
3. ใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
4. ใช้ประกอบการพิจารณา เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
5. ใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี
6. ใช้ประกอบการพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานหย่อนสมรรถภาพและไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นได้ให้พ้นจากหน้าที่การงานไป

Lanham ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการประเมินผลงาน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้คือ
(Lanham, 1963: 109)

1. เพื่อหาระบบที่แน่นอนและข้อมูลที่ เป็นจริง เพื่อใช้ในการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ทางด้านคุณค่าของงาน
2. เพื่อหาหลักการในการบริหารค่าจ้างหรือเงินเดือนในหน่วยงาน ให้มีความเสมอภาค
3. เพื่อจัดหาข้อมูลมาเปรียบเทียบในเรื่องค่าจ้าง หรือเงินเดือนกับคนงานที่ทำงานประเภทเดียวกันในโรงงานแห่งอื่น ๆ
4. เพื่อให้สามารถวัดและควบคุมการจ่ายเงินอย่างแม่นยำได้
5. เพื่อเป็นหลักการที่สามารถตกลงกันได้ภายในหน่วยงาน
6. เพื่อหาขอบเขตในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนเป็นระยะ ๆ
7. เพื่อสร้างหลักการอันมั่นคงที่จะทำให้หมู่คณะทำงานกันอย่างจริงจัง

Beach กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความมุ่งหมายสำคัญ 6 ประการคือ
(Beach, 1965: 311)

1. เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคลากร ช่วยส่งเสริมและรักษาระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่น่าพอใจตลอดเวลา และทำให้ทราบผลการทำงานเป็นระยะ ๆ
2. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร ทำให้บุคลากรได้ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนอยู่เสมอ
3. เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายที่ปรึกษา ช่วยให้ฝ่ายที่ปรึกษาได้ทราบพฤติกรรมของบุคลากรทุกระยะ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูงได้ทราบรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรจากที่ปรึกษา และพร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที
4. เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของบุคลากร ทำให้ผู้บริหารได้ตัดสินใจอย่างถูกต้องในการพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพักงาน การออกจากงาน และการเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

5. เพื่อปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และความรับผิดชอบของบุคลากร
6. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ช่วยให้ผู้บริหารคัดเลือกบุคลากรได้เหมาะสมกับงานและการฝึกอบรม

จากที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความมุ่งหมายคือ มุ่งสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ และสามารถปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นได้ รวมทั้งสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาได้

5.3 วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น จะต้องประกอบด้วย ผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน และ เครื่องมือ เทคนิควิธีการประเมิน ซึ่งเทคนิควิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ผลถูกต้องแม่นยำมีหลายวิธี ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงไว้ดังนี้

ภิญโญ ได้สรุปวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวางไว้ 8 วิธี คือ (ภิญโญ สาธร, 2516: 430-441)

1. มาตรฐานประเมินค่า (Rating Scales) ส่วนมากพิมพ์เป็นแบบฟอร์ม แบบฟอร์มหนึ่งชุดจะใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหนึ่งคน ในแบบฟอร์มจะบอกลักษณะสำคัญที่จะประเมินไว้อย่างชัดเจน พร้อมกับมีมาตราบอกคะแนนไว้ด้วย แล้วรวมคะแนนงานทุกลักษณะ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับคนอื่น ผู้ที่มีคะแนนสูงสุดคือผู้ที่ทำงานดีที่สุด

2. การเปรียบเทียบบุคลากร (Employes Comparision) แบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ การจัดลำดับ (Ranking) และการจัดเข้าโค้งปกติ (Forced Distribution)

การจัดลำดับ หัวหน้างานจะเป็นผู้จัดลำดับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคนตามลักษณะของผลงานที่ได้ตรวจสอบ และคำนึงถึงคุณค่าของผลงานที่มีต่อหน่วยงาน และแบ่งลำดับเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มสูงสุด กลุ่มปานกลาง และกลุ่มต่ำสุด



การจัดเข้าโค้งปกติ หัวหน้างานจะเป็นผู้จัดลำดับผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา เป็นเปอร์เซ็นต์ แล้วจัดเข้าโค้งปกติตามหลักวิชาสถิติ

3. แบบสอบถาม (Check list) แบ่งเป็น 2 แบบ คือ

3.1 แบบกำหนดน้ำหนัก (Weight Check list) ประกอบด้วย ข้ออธิบายการปฏิบัติงาน หรือการวางตัวในหน่วยงานจำนวนหลาย ๆ ข้อ ทุก ๆ ข้อมีมาตร หรือ เกณฑ์ประเมินค่าควบคู่อยู่ด้วย ผู้ประเมินจะมีหน้าที่กำหนดเครื่องหมายตาม เกณฑ์ที่ตนเห็นว่า ตรงกับลักษณะการทำงานของแต่ละคน แล้วนับคะแนนที่ได้ทั้งหมดตามค่าประจำ เกณฑ์นั้น ๆ

3.2 แบบกำหนดข้อตอบให้เลือก (Forced-choice Check list) เหมือนกับแบบกำหนดน้ำหนัก กล่าวคือ มีคำถามที่กล่าวลอย ๆ แต่ต่างกันตรงที่ไม่มี เกณฑ์ประเมินค่าแต่มีข้อให้ เลือกแทน ส่วนมากจะมีข้อให้ เลือกตอบ 4 ข้อ

4. บันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) เป็นการประเมิน ระยะยาวตลอดปี กำหนดให้ผู้บริหารทุกระดับจัดทำบันทึกสำคัญเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงาน ไว้ทุกครั้ง ทั้ง เหตุการณ์ที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ดีและ เหตุการณ์ที่ไม่ดี ในสมุดบันทึกควรแบ่ง ประเภทของพฤติกรรมและลักษณะต่าง ๆ ของการทำงานไว้ด้วย เช่น การตัดสินใจ ความสามารถในการปฏิบัติ และความรับผิดชอบ เป็นต้น

5. การสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงาน (Field Review) ฝ่ายบริหารงานบุคคล จะส่งเจ้าหน้าที่หรือตัวแทนมาสอบถามหัวหน้าหน่วยงาน เพราะถือว่าหัวหน้าหน่วยงานย่อย เหล่านี้ เป็นผู้บริหารที่อยู่ใกล้ชิดกับบุคลากรมากที่สุด เป็นการซักถามแบบปากเปล่า เกณฑ์ประเมิน ค่ามี 3 ระดับ คือ ดีเด่น เป็นที่พอใจ และไม่เป็นที่พอใจ

6. การเขียนรายงาน (Free-form Essay) ให้ผู้บริหารงานบุคคลที่ ใกล้ชิดกับบุคลากร เขียนรายงานแบบความเรียง เกี่ยวกับบุคลากรที่ต้องการประเมิน โดยเน้น ในเรื่องลักษณะของการปฏิบัติงาน เหตุผลที่เขาปฏิบัติงานด้วยวิธีนั้น ลักษณะอุปนิสัย และแนวโน้ม เกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรนั้น เพื่ออนาคต

วิธีประเมินแบบนี้ทำให้หัวหน้าหน่วยงานเสียเวลากับการเขียนรายงาน ผลการประเมินจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับความช่างสังเกต การวิเคราะห์ฝีมือในการเขียนความเรียงและการสละเวลาของหัวหน้าหน่วยงาน

7. การประเมินผลแบบกลุ่ม (Group Appraisal) คือวิธีการที่ให้หัวหน้างานที่ใกล้ชิดกับบุคลากรทุกกลุ่มมาประชุม แล้วอภิปรายกันเกี่ยวกับผลงานหรือวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน วิธีนี้สามารถใช้ได้ดีในองค์การขนาดเล็ก ที่หัวหน้าหน่วยงานทุกคนต่างรู้จักบุคลากรทั้งในกลุ่มของตนเองและในกลุ่มของผู้อื่นดีพอสมควร

8. การประเมินโดยผลงาน (Appraisal by Result) วิธีนี้เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอรายงานแล้วแจ้งผลงานในรอบปีที่ผ่านมาได้ทำไปแล้ว ซึ่งคล้าย ๆ กับค่าชี้แจงประกอบปริมาณและคุณภาพของงาน เพื่อขอเลื่อนขั้น เลื่อนอันดับ หรือขอขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษของข้าราชการไทยในปัจจุบัน

สมพงศ์ เกษมสิน ให้ความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น เรื่องที่มีความซับซ้อนมาก การประเมินอย่างถูกต้องและแม่นยำเป็นสิ่งจำเป็น จึงควรมีเทคนิควิธีการประเมินผลโดยใช้วิธีการหลาย ๆ วิธี (สมพงศ์ เกษมสิน, 2516: 224) เช่น

1. การประเมินผลโดยหัวหน้างาน จะทำได้โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ บันทึกในเรื่องพฤติกรรม
2. การประเมินผลโดยการตรวจสอบดูการปฏิบัติงานและผลงาน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง วิธีนี้จะเป็นการกำหนดแบบประเมินและทำคู่มือประกอบ การประเมินโดยลักษณะนี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีการปรับปรุงสมรรถภาพการปฏิบัติงานของตนได้อย่างดี

สีมา สีมานันท์ ให้ความเห็นว่า วิธีการหลัก ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่ 4 วิธี คือ (สีมา สีมานันท์, 2522: 59)

1. วิธีจัดบันทึกปริมาณงาน ใช้กับงานประจำที่ทำตามแบบแผน ทำซ้ำ ๆ กัน เช่น งานพิมพ์เอกสาร เป็นต้น

2. วิธีพิจารณาตามเครื่องวัด (Graphic Rating Scale) คือ การกำหนดรายการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่จะประเมินเอาไว้ แล้วจำแนกแต่ละคุณลักษณะ ออกเป็นระดับความมากน้อย วิธีนี้นิยมใช้กันมากที่สุด

3. วิธีพิจารณาโดยการตรวจสอบ (Check-list) ผู้ประเมินตอบ คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยเขียนเครื่องหมายลงในช่องคำตอบที่เตรียมไว้แล้ว

4. วิธีเปรียบเทียบบุคคล (Person to Person Comparison Method) ผู้ประเมิน เปรียบเทียบคนทำงานทีละคู่ โดยพิจารณาคุณสมบัติหรือผลงานแล้วตัดสิน ทีละคู่ว่าคนไหนดีกว่า ทำจนครบแล้วรวมคะแนนจัดลำดับที่

สมพงศ์ เกษมลิน มีความเห็นว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี ประโยชน์ในทางปฏิบัติ และไม่มีความยุ่งยากนักมี 9 วิธี คือ (สมพงศ์ เกษมลิน, 2521: 157-161)

1. การให้คะแนนโดยตรง (Graphic Rating) เป็นวิธีที่ได้รับความนิยมมานาน และยังใช้ได้ผลดีในปัจจุบัน

2. การประเมินผลโดยหัวหน้างาน (Supervisor Rating) หัวหน้างานประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ว่ามีความก้าวหน้าเพียงไร

3. วิธีการจัดอันดับ (Ranking System) นำผลงานมาเปรียบเทียบกัน เพื่อพิจารณาจัดอันดับตามหน้าที่และความรับผิดชอบงาน

4. วิธีจับคู่เปรียบเทียบ (Pair System) เปรียบเทียบผลงานทีละคู่ แล้วเรียงลำดับตามความยากง่าย

5. การกำหนดมาตรฐานของงาน (Setting Standard Rating) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดมาตรฐานของงานขึ้นแล้วประเมินผลงานตาม มาตรฐานที่กำหนดขึ้นนี้

6. การประเมินโดยผู้ประเมินมากกว่า 1 คน (Multiple Rating) ใช้กลุ่มคนร่วมกันประเมินผลงานของผู้ถูกประเมิน แล้วส่งผลประเมินให้หน่วยงานร่วมกัน ประเมินผลงานอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน

7. การประเมินโดยการไปตรวจสอบ (Field Review) ผู้ประเมินออกไปตรวจสอบการปฏิบัติงานจริงในท้องที่ โดยสอบถามและดูการปฏิบัติงานจริง ๆ
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง (Self Appraisal) ผู้ถูกประเมินพิจารณาหรือประเมินผลงานของตนเอง แล้วส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง
9. การประเมินผลตามผลการปฏิบัติงาน (Appraisal by Results) ถือเอาผลการปฏิบัติงาน เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

จำเนียร จวงตระกูล กล่าวถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติว่ามี

3 วิธีการ คือ (จำเนียร จวงตระกูล, 2531: 26-45) คือ

1. การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตรง วิธีนี้จะมุ่งไปที่ผลของงานที่ปฏิบัติว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร เป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่ ทั้งนี้สิ่งที่จะต้องกระทำก็คือ กำหนดมาตรฐานขึ้น เพื่อ เป็น เกณฑ์ในการวัด เสียก่อน แล้วจึงวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยนำเอาผลงานที่ปรากฏนั้น เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ นั้น เสร็จแล้วจึงตีค่าผลที่วัดได้นั้นว่ามีค่าเป็นอย่างไร

2. การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทางอ้อม งานบางอย่างกำหนดมาตรฐานออกมาเพื่อใช้วัดผลการปฏิบัติงานให้เห็น เป็นรูปธรรมอย่างเด่นชัดได้ยาก จึงทำให้การวัดไม่แน่นอน ไม่สามารถวัดออกมา เป็นรูปธรรมโดยตรงได้ จึงจะต้องค้นหาวิธีที่จะใช้วัดผลการปฏิบัติงานทางอื่น โดยใช้วิธีวัดโดยทางอ้อมแทน กล่าวคือ แทนที่จะนำชิ้นงาน (Task) แต่ละชิ้นงานหรือองค์ประกอบที่สำคัญของงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ มาพิจารณากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับแต่ละชิ้นงานออกมาในรูปของภาพ ปริมาณ และลักษณะการแสดงผลของการปฏิบัติงาน วิธีวัดโดยทางอ้อมนี้จะใช้วิธีการพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็น เครื่องบ่งชี้สิ่งที่กล่าวมา

3. การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทางตรงและทางอ้อมรวมกัน งานบางอย่างจำเป็นต้องอาศัยวิธีการวัดและประเมินทั้งสองวิธีรวมกัน จึงจะทำให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องสมบูรณ์และเชื่อถือได้ ส่วนวิธีการในการปฏิบัตินั้นก็ใช้อย่างเดียวกัน เพียงใช้ทั้งสองวิธีมาผสมกันตามความเหมาะสมตามที่ต้องการ

จากความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่าน เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พอจะสรุปได้ว่ามีวิธีต่อไปนี้

1. วิธีสังเกต
2. วิธีจดบันทึก
3. วิธีมาตราประเมินค่า
4. วิธีเปรียบเทียบบุคลากร
5. วิธีแบบสอบถาม
6. วิธีสัมภาษณ์
7. วิธีเขียนรายงาน
8. วิธีประเมินผล
9. วิธีประเมินงาน
10. วิธีพิจารณาตาม เครื่องวัด
11. วิธีพิจารณาโดยการตรวจสอบ

5.4 เกณฑ์พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือหน่วยงาน ว่ามีปริมาณ และคุณภาพเพียงใดตามความมุ่งหมายของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชานั้น จำเป็นต้องมีเกณฑ์ ในการตัดสินพิจารณา ซึ่งมีผู้ให้ทัศนะที่แตกต่างกันดังนี้

ภิญโญ สาธร ให้ความเห็นว่า ในการปฏิบัติเพื่อประเมินผลว่าบุคคล ใดจะปฏิบัติงานบังเกิดผลเป็นอย่างไร ผู้บริหารควรจะคำนึงถึงในเรื่องต่อไปนี้ (ภิญโญ สาธร, 2516: 195)

1. คุณสมบัติส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ด้านการศึกษา ด้านประสบการณ์ ด้านความรู้ ด้านทัศนคติส่วนตัวและทัศนคติทั่วไป ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสติปัญญา ด้านความคิดริเริ่ม และด้านความรับผิดชอบ

2. คุณสมบัติของงานที่ทำ เช่น คุณภาพและปริมาณของงานที่ทำ ขอบข่าย ความรับผิดชอบ

3. สภาพการปฏิบัติงาน เช่น ความสะดวก ปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้น ท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานมีอันตราย หรือมีความเสี่ยงเพียงใด
4. เวลาในการปฏิบัติงาน เช่น งานเสร็จรวดเร็วหรือช้า จังหวะที่ปฏิบัติงาน เหมาะสมกับสภาพความต้องการของหน่วยงานมากหรือน้อยเพียงใด
5. เงินทุนและอุปกรณ์ที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน
6. คนหรือบุคลากรอื่น ๆ ที่มาช่วยในการทำงานมากน้อยเพียงใด

Koontz ได้กล่าวถึงระบบการประเมินผลงานของบุคลากรที่ดีว่า ควรมีลักษณะดังนี้คือ (Koontz, 1971: 12-15)

1. สิ่งต่าง ๆ ที่จะวัดนั้น ต้องวัดอย่างถูกต้อง ตรงเป้าหมาย และวัดได้หมดตามขอบข่ายของงาน
2. รายการที่จะวัดต้องอยู่ในลักษณะที่ดำเนินการได้ หรือวัดได้จริง เช่น วัดความสามารถโดยสังเกตจากวิธีการทำงาน การแก้ปัญหา และจำนวนผลงาน
3. ต้องมีวัตถุประสงค์ของการวัดและกำหนดรายการที่จะวัด เช่น การวัดปริมาณและคุณภาพของงานของแต่ละคน เพื่อประกอบการพิจารณา
4. รายการที่จะประเมินและวิธีการใช้ต้อง เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยเฉพาะฝ่ายที่ถูกประเมิน เพราะการยอมรับในรายการประเมินและเข้าใจวิธีการวัดจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การประเมินผลประสบความสำเร็จ
5. รายการที่สร้างขึ้นกำหนดไว้ในแบบประเมินต้องรัดกุม เข้าใจง่าย และมีส่วนให้แต่ละคน เกิดความรู้สึกที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ฉะนั้นผลการประเมินจะต้องไม่ปกปิด เป็นความลับ

Paterson ได้แบ่งวิธีการหรือเกณฑ์การประเมินผลเป็น 3 ประการคือ (Paterson, 1972: 41-42)

1. ประเมินเฉพาะคุณภาพด้านเดียว ได้แก่ วิธีการจัดชั้นของงาน เปรียบเทียบกับงานของคนอื่น ๆ การวัดค่าของงานตามความยากง่าย การจำแนกงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการด้านทักษะ

2. ประเมินจากปริมาณและคุณภาพของงานทั้งหมดว่าเป็นลักษณะงานชนิดใด องค์ประกอบของงานต้องใช้ทักษะ ความอดทน ความรับผิดชอบ ฯลฯ และเงื่อนไขอะไร โดยวัดเป็นค่าระดับคะแนน เปอร์เซนต์ หรืองานอยู่ในขั้นดีมากน้อยเพียงใด และดูจากการเปรียบเทียบการใช้องค์ประกอบในการทำงานแต่ละอย่าง เช่น จำนวนแรงงาน เครื่องมือที่ใช้ คู่มือการทำงาน

3. ประเมินจากการเปรียบเทียบการตัดสินใจที่แตกต่างกัน เช่น การใช้เวลา วิธีการ การเตรียมการแก้ปัญหา เป็นต้น

Crensky กล่าวถึงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติว่าควรเป็นไปในแนวเดียวกันและเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม ในการตอบสนองลักษณะของงานและเป้าหมายของการประเมิน ดังนั้น จึงได้สรุปลักษณะของระบบการประเมินผลที่ดีไว้ (Crensky, 1979: 248)

1. มีความเที่ยง (Reliability) หมายถึง ผลของการประเมินหลาย ๆ ครั้ง มีความคงเส้นคงว่าดังจะเห็นได้จาก

1.1 เมื่อผู้ประเมิน ประเมินบุคคลหลาย ๆ ครั้ง โดยใช้ระยะเวลาต่างกัน 2-4 สัปดาห์ และประเมินภายในขอบเขตของสิ่งที่ปรากฏอยู่เดิมคืองานไม่เปลี่ยนแปลงแล้วนำผลไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินเดิม ถ้าผลเหมือนกันแสดงว่าการประเมิน เชื่อถือได้ หรือมีความคงเส้นคงว่า

1.2 เมื่อผู้ประเมินมีหลาย ๆ คน ประเมินบุคคลคนเดียวกันในการปฏิบัติงานแล้วนำผลการประเมินมา เปรียบเทียบกัน ถ้าผลการประเมินสอดคล้องกันก็แสดงว่าการประเมิน เชื่อถือได้ หรือมีความคงเส้นคงว่า

2. มีความตรง (Validity) หมายถึง ความตรงต่อวัตถุประสงค์ของการประเมิน อาจวัดได้โดยประเมินเปรียบเทียบกับบันทึกของคณงานและการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบกับความก้าวหน้าของบุคคลในหน่วยงาน

๓. สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ คือ แบบการประเมินนั้นจะต้องสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มงานที่จะประเมิน มีองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้วัดลักษณะงานนั้น ๆ ได้ นอกจากนี้ยังต้องสามารถเข้าใจได้ง่าย ประหยัด สะดวกในการใช้และการแปลความหมายของคะแนน และมีความยืดหยุ่นในการใช้กับผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทางด้านความสามารถและประสบการณ์

สรุปได้ว่าเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ควรได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า โดยเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะของงาน ตรงต่อวัตถุประสงค์ของการประเมิน กำหนดระยะเวลาประเมินเป็นช่วง ๆ อย่างต่อเนื่องแน่นอน และผู้ประเมินจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง หรือทำคู่มือประกอบแบบประเมินให้รายการประเมินรัดกุม เข้าใจง่าย สามารถวัดได้ถูกต้องครบถ้วนในสิ่งที่ต้องการทราบ และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้ถูกประเมินควรมีส่วนร่วมในการกำหนดแบบรายการประเมินและวิธีการประเมินด้วย รวมทั้งควรได้รับทราบผลการประเมิน เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

๖. งานการค้นคว้าและวิจัยในต่างประเทศ

ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้เริ่มมีการเคลื่อนไหวในเรื่องการสำรวจโรงเรียนมาตั้งแต่ พ.ศ. 2459 ได้มีความมุ่งหมายที่จะตรวจตราโรงเรียนเพื่อประเมินผลสภาพปัจจุบันวางแผนเพื่อปรับปรุงโรงเรียนในด้านต่าง ๆ และเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการสำรวจให้ได้รับความสำเร็จด้วยดีต่อไป (Cooper, 1960: 1211-1217)

พ.ศ. 2476 มีการศึกษาร่วมกันในการวางมาตรฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้ที่มาศึกษาร่วมกันเป็นตัวแทนของสมาคม 6 สมาคม จากภาคต่าง ๆ ของสหรัฐอเมริกา และได้ก่อตั้งสมาคมชื่อ The Cooperative Study of Secondary School Standards (Cooperative study of Secondary Standard, 1951:5-15) วัตถุประสงค์ในการศึกษาร่วมกันครั้งนี้มีดังนี้

1. เพื่อที่จะตัดสินลักษณะของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ดี
2. เพื่อที่จะหาทางปฏิบัติและหาวิธีการวัดผลประสิทธิผลสภาพของโรงเรียน

3. เพื่อที่จะบอกวิธีการและขบวนการในการพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น
4. เพื่อเป็นทางให้สมาคมการศึกษาของภาคระดับให้โรงเรียนพัฒนาขึ้น
5. เพื่อเป็นทางให้สมาคมการศึกษาของภาคระดับให้โรงเรียนพัฒนาขึ้น

ในการศึกษาคั้งนี้ได้วางแผนการประเมินค่าผลโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. วิชาเกษตรกรรม (Agriculture)
2. วิชาศิลปะ (Art)
3. วิชาภาษาอังกฤษ (English)
4. วิชาภาษาต่างประเทศ (Foreign Languages)
5. วิชาสุขภาพและสวัสดิศึกษา (Health and Safety)
6. วิชาเศรษฐศาสตร์ (Home Economics)
7. วิชาอุตสาหกรรมศิลป์ (Industrial Arts)
8. โปรแกรมร่วมทางการศึกษาด้านอาชีพสายอุตสาหกรรม
(Industrial Vocational Educational Core Program)
9. วิชาคณิตศาสตร์ (Mathematics)
10. วิชาดนตรี
11. วิชาพลศึกษาสำหรับเด็กชาย
12. วิชาพลศึกษาสำหรับเด็กหญิง
13. วิชาวิทยาศาสตร์
14. วิชาสังคมศึกษา
15. ความก้าวหน้าของการศึกษา
16. โปรแกรมการจัดกิจกรรมนักเรียน
17. ห้องสมุด
18. การแนะแนวในโรงเรียน
19. อาคารสถานที่เรียน
20. คณะครูและการบริหาร

ในการวางแผนงานประเมินผลนี้ ผู้ที่มาทำการศึกษาร่วมกันเห็นว่า
โปรแกรมการศึกษา (Educational Program) เป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น ในการประเมินผล
ลักษณะโปรแกรมการศึกษาจะประเมินในด้านต่อไปนี้ คือ

1. การจัดวิชา (Organization) วิชาที่จัดครอบคลุมเนื้อหาวิชา
ตามวัตถุประสงค์ ช่วยในการพัฒนาหลักสูตร และมีความต่อเนื่องในการจัดอย่างไร

2. การสอนหรือการอธิบาย (Nature of Offering) มีการ
อธิบายอย่างยุติธรรมเหมาะสมเพียงใด การสอนวิชาต่าง ๆ ช่วยให้นักเรียนรับผิดชอบ
และเป็นผู้นำหรือไม่

3. เครื่องอำนวยความสะดวก (Physical facilities)
หมายถึง สภาพของห้องเรียนวัสดุ และเครื่องโสตทัศนศึกษา

4. การเรียนการสอน แบ่งพิจารณาเป็น 4 ด้าน คือ

4.1 ครูผู้สอน (Instruction Staff) รวมถึงการเตรียมการสอน
พื้นฐานความรู้ของครู

4.2 กิจกรรมการสอน

4.3 อุปกรณ์การสอน

4.4 วิธีการประเมินผล

5. นักเรียนได้รับผลอะไรบ้างจากการเรียนในโปรแกรม

6. ลักษณะพิเศษของโปรแกรมในแต่ละด้าน

แต่ละหัวข้อเหล่านี้จะมีข้อย่อย ซึ่งมีข้อความบอกลักษณะต่าง ๆ ที่ควรจัด
สำหรับให้ผู้สำรวจใส่เครื่องหมาย หรือ สัญลักษณ์ให้ตรงกับลักษณะที่เป็นจริง

(Checklist) สัญลักษณ์ต่าง ๆ มีความหมายดังนี้

- ✓✓ หมายถึง การจัดสภาพการณ์เป็นที่น่าพอใจมาก
- ✓ หมายถึง การจัดสภาพการณ์เป็นที่น่าพอใจ
- X หมายถึง การจัดสภาพการณ์ที่จำกัดหรือมีขอบเขต
- M หมายถึง สภาพที่ไม่ได้จัดแต่เป็นสิ่งที่ต้องการให้มี
- N หมายถึง สภาพที่ไม่ได้จัด และไม่ต้องการ

จากหลักฐานที่เป็นสัญลักษณ์ในแต่ละหัวข้อเหล่านี้ จะเป็นพื้นฐานของการประเมินผล การประเมินผลจะสรุปออกมาในรูป มาตรา 5 ลักษณะ ดังนี้คือ

ดีเลิศ	หมายถึง	การจัดโรงเรียนหรือสภาพการณ์ที่ปรากฏในโรงเรียนเป็นที่ น่าพอใจมาก และทำงานได้ผลดีเลิศ ให้ 5 คะแนน
ดีมาก	หมายถึง	การจัดโรงเรียนหรือสภาพการณ์ที่ปรากฏในโรงเรียนเป็นที่ น่าพอใจ และทำหน้าที่ได้อย่างดี ให้ 4 คะแนน
ดี	หมายถึง	การจัดโรงเรียนหรือสภาพการณ์ที่ปรากฏในโรงเรียนปานกลาง และทำหน้าที่ได้อย่างดี ให้ 3 คะแนน
พอใช้	หมายถึง	การจัดโรงเรียนหรือสภาพการณ์ที่ปรากฏในโรงเรียนปานกลาง และทำหน้าที่ได้ไม่เป็นที่พอใจ ให้ 2 คะแนน
ไม่พอใช้	หมายถึง	การจัดโรงเรียนหรือสภาพการณ์ที่ปรากฏในโรงเรียนมีขอบเขต จำกัด และทำหน้าที่ไม่เป็นที่พอใจ ให้ 1 คะแนน
M	หมายถึง	สภาพการณ์ที่ไม่ได้จัดขึ้น แต่เป็นสภาพการณ์ที่ต้องการให้จัด
N	หมายถึง	สภาพการณ์ที่ไม่ได้จัดขึ้น และไม่ต้องการให้จัดขึ้นในโรงเรียน

เกณฑ์ประเมินผลฉบับปี พ.ศ. 2493 (Evaluative Criteria 1950) เป็นที่นิยม ใช้แพร่หลายในประเทศสหรัฐอเมริกา และจากการใช้เกณฑ์ประเมินผลฉบับนี้ ทำให้ได้ข้อมูล ต่าง ๆ ในการเยี่ยมโรงเรียน และรับรองวิทยฐานะของโรงเรียนได้ดีขึ้น และสมาคมการศึกษา ที่รับผิดชอบในด้านนี้ก็จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้ดียิ่งขึ้น

Ricart and Newman ที่ได้ทำการวิเคราะห์โปรแกรมการศึกษา ในเมือง อัลเลกเฮนนี่ (Allegheny County) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) (Ricart and Newman, 1956) ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ไว้ว่า

1. การประเมินผลมีคุณค่ามาก และยังส่งเสริมในการพัฒนาแผนงานระยะยาวได้
2. การประเมินผลตนเอง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะปรับปรุงให้การ ดำเนินงานต่อเนื่องกัน
3. ผลของการประเมินผล จะกระตุ้นให้เด็กเกิดความคิดที่ดี เกี่ยวกับโรงเรียน

ต่อมา วิลลี (Wyllie) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เกณฑ์ประเมินผลโปรแกรมการศึกษา
 ศึกษาดูงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีความมุ่งหมายที่จะสร้าง เกณฑ์สำหรับปรับปรุงโปรแกรม
 การศึกษาดูงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา และใช้เกณฑ์ที่สร้างขึ้นนี้ ประเมินผลโปรแกรมการ
 ศึกษาดูงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวิธีสร้าง เกณฑ์จากการวิเคราะห์แนวความคิด การปฏิบัติ
 สถานการณ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการศึกษาดูงาน ได้เกณฑ์ 27 ข้อ ประกอบด้วย
 9 ลักษณะ คือ

1. หลักสูตร (Curriculum)
2. สารบัญวิชา (Instruction Content)
3. วิธีการและขบวนการในกิจกรรมการสอน (Instructional Activities, Methods and Procedures)
4. วัสดุการสอน (Instruction Materials)
5. การแนะแนว (Guidance)
6. กิจกรรมนอกหลักสูตร (Extraclass Activities)
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน ธุรกิจ และชุมชน (House, Business and Community Relations)
8. อุปกรณ์ทางกายภาพ (Physical Facilities and Equipments)
9. บุคลากร (Staff)

ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรง ความเป็นปรนัย และความประหยัดในการใช้ แล้วนำไปใช้โดยครูผู้สอนการศึกษาดูงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา 21 คน ผลปรากฏว่า ครูส่วนใหญ่สามารถติดตามวิธีการ และการใช้เครื่องมือประเมินผลนี้ไม่ยากนัก และสามารถพิจารณาขบวนการแต่ละขั้นได้ สามารถวางแผนปรับปรุงโปรแกรมการศึกษาดูงานได้อย่างเป็นที่พึงพอใจ ครูทุกคนสามารถทราบจุดอ่อนในโปรแกรมการศึกษาดูงานได้ และสามารถทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโปรแกรมการศึกษาดูงานได้ นอกจากนั้นยังได้เสนอว่า ขบวนการในการประเมินผล เป็นขบวนการที่กระตุ้นให้มีความต้องการในการปรับปรุงโปรแกรมมากขึ้น (Engene Donald Wyllie, 1962: 22 (9) 3110)

ในประเทศศรีลังกา (Sri Lanka) คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรเตรียมอาชีพศึกษา (The Pre-Vocational Curriculum Development Committee) ซึ่งได้ก่อตั้งในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2514 ได้ไปตรวจเยี่ยมโรงเรียน 50 โรงเรียน ที่ได้จากการสุ่มโดยวิธี Stratified Random Sample เพื่อที่จะประเมินโปรแกรมการเรียนของโรงเรียนเตรียมอาชีพศึกษา โดยใช้รายการคำถาม (Questionnaire) ที่เตรียมไว้ ซึ่งครอบคลุมการจัดการสอน การประเมินผลโปรแกรมของโรงเรียน และใช้วิธีสังเกต การสัมภาษณ์คณะครูและนักเรียนที่เลือกมาโดยการสุ่ม (W. Diyasena, 1976: 41-42)

7. งานการค้นคว้าและวิจัยในประเทศไทย

การสำรวจโรงเรียนในประเทศไทย เพื่อประเมินมาตรฐานและปรับปรุงโรงเรียน ยังไม่ได้ทำกันแพร่หลายนัก เท่าที่ปรากฏมีในปี พ.ศ. 2501 ชำ เลือง วุฒิจันทร์ ได้ทำการวิจัย เรื่องการจัดและปรับปรุงโรงเรียนมัธยมวิสามัญศึกษา ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย (ชำ เลือง วุฒิจันทร์, 2501: หน้า 5-10) โดยมีความมุ่งหมายที่จะรวบรวมตัวเลขเกี่ยวกับสถิติการศึกษา รวมถึงวิธีดำเนินงานในโรงเรียน เพื่อเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงการจัดการศึกษาชั้นมัธยมศึกษา และเป็นแนวทางสำหรับโรงเรียนและครูในโรงเรียนวิสามัญ ในจังหวัดภาคใต้ จะได้ใช้ในการปรับปรุงโรงเรียนของตนให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้วิธีสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นจริงในโรงเรียน การบริหารโรงเรียน การจัดการปกครอง การดำเนินการสอน การควบคุมการสอน ห้องสมุด การวัดผลการศึกษา การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร การแนะแนว การจัดอาหารกลางวัน ร้านสหกรณ์ในโรงเรียน ส่งไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ส่งไปยังโรงเรียนต่าง ๆ จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นดังนี้ โรงเรียนมัธยมวิสามัญ ในจังหวัดภาคใต้ ควรได้จัดการปรับปรุงในด้านการแนะแนว การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร สถานักเรียน การจัดอาหารกลางวัน ร้านสหกรณ์ในโรงเรียน การทำอุปกรณ์การสอน ตั้งสมาคมครูผู้ปกครอง และการวางแผนงานของโรงเรียน

พ.ศ. 2504 ภาคการศึกษาที่ 1 ได้ทำการสำรวจอาคารสถานที่เรียน การเรียนการสอน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา และปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ 2503 (ศึกษาธิการ, กระทรวง, 2504: 3)

พ.ศ. 2507 กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ทำแบบประเมินผล
มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้วิธีประมวลข้อเท็จจริง และปัญหาต่าง ๆ ของ
โรงเรียนประถมศึกษา และสร้างเป็นแบบประเมินค่ามาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาขึ้น
ประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการคือ

1. อาคารสถานที่และอุปกรณ์
2. การบริหารโรงเรียน
3. การเรียนการสอน
4. การจัดบริการและร่วมมือกับชุมชน

ได้พิมพ์ออกแจกให้แก่โรงเรียนประถมศึกษาทั่วราชอาณาจักรก่อน แล้วจึงได้
ทำการประเมินผล (ศึกษาธิการ, กระทรวง, 2511) ผลที่ได้จากการประเมิน ได้นำมาใช้
เป็นแนวทางในการปรับปรุงเพิ่มเติมและแก้ไขจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาให้ได้มาตรฐาน

พ.ศ. 2511 กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน
ประถมศึกษาขึ้น และได้พิมพ์แจกจ่ายไปยังโรงเรียนประถมศึกษาทั่วราชอาณาจักร แล้วจึงได้
นำแบบประเมินมาตรฐานของโรงเรียนประถมศึกษาไปประเมิน เพื่อตรวจสอบดูว่าโรงเรียน
ประถมศึกษาแต่ละแห่งมีลักษณะและสภาพตามที่กำหนดไว้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน หรือไม่เพียงไร
ผลที่ได้จากการประเมินนี้อาจนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเพิ่มเติม และแก้ไขการจัด
การศึกษาให้ดีขึ้น

พ.ศ. 2514 พวงทอง ไสนวนรณ ได้สร้างเกณฑ์ประเมินผลเพื่อรับรอง
วิทยฐานะของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยอาศัยลักษณะ 6 ประการคือ

1. โปรแกรมการศึกษา
2. โปรแกรมการจัดกิจกรรมนักเรียน
3. การห้องสมุด
4. การแนะแนวในโรงเรียน
5. อาคารสถานที่
6. การบริหาร



ประกอบด้วยรายการสั้น ๆ 152 รายการ หลังจากที่ได้ตรวจสอบความตรง (Validity) 2 ครั้ง โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นตรงกัน ร้อยละ 80 เหลือข้อกระทง 146 ข้อ นำไปทำการสำรวจโรงเรียน 30 โรงเรียน 2 ครั้ง แล้วตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ภายใน และ ภายนอก โดยใช้สูตร คูเคอร์ ริชาร์ดสัน และหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สูตรจอห์นสัน ผลการวิจัยปรากฏว่า ค่าความเที่ยงภายใน 2 ครั้งได้ค่า 0.93 และ 0.94 ตรวจสอบความเที่ยงภายนอกได้ค่า 0.95 ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 หาค่าอำนาจจำแนกได้ค่าตั้งแต่ -0.12 ถึง 1 เหลือข้อกระทงที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป 90 ข้อ ได้ทำการนับคะแนนเฉพาะ 90 ข้อ ที่ได้ของการสำรวจโรงเรียน 30 โรงเรียน ครั้งแรก เป็นคะแนนคุณภาพของโรงเรียนนั้น คะแนนคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน จังหวัดพระนคร-ธนบุรี มีค่าเฉลี่ยปานกลางอยู่ระหว่าง 46.26 - 59.00 คะแนน มีโรงเรียน ที่มีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ 11 โรงเรียน มีคุณภาพเป็นปกติ 9 โรงเรียน และมีคุณภาพสูงกว่าปกติ 10 โรงเรียน (พวงทอง ไสยวรรณ, 2514: หน้า 65-67)

พ.ศ. 2521 สุภาณี เตชะดำรงสิน ได้ทำการวิจัยเรื่องการสร้างเกณฑ์ ประเมินโรงเรียนอาชีวศึกษา แผนกหัตถศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า แบบประเมินโรงเรียนมีความตรงและความเที่ยง และหาค่าปกติวิสัยของคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษา แผนกหัตถศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 32 โรงเรียน มีโรงเรียนที่มีคุณภาพสูงกว่าปกติ 10 แห่ง เป็นวิทยาลัยของรัฐบาล 5 แห่ง เป็นโรงเรียนเอกชน 5 แห่ง โรงเรียนที่มีคุณภาพเป็นปกติ มี 12 แห่ง โรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำกว่าปกติมี 10 แห่ง ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนทั้งหมด ดังนั้นควรจะได้มีการปรับปรุงการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษา แผนกหัตถศึกษา (สุภาณี เตชะดำรงสิน, 2521: 82)

จากงานการวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวนี้ ได้ให้ความรู้ ความคิด และแนวทางในการพัฒนาขอบเขตการประเมินโรงเรียนหัตถศึกษา เพื่อใช้เป็นแบบประเมินคุณภาพโรงเรียนหัตถศึกษา