

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2536 ประกอบด้วยส่วนราชการ 7 หน่วยงานคือ สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง กรมประชาสงเคราะห์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมจัดหางาน ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวมีแนวทางดำเนินงานตามนโยบาย 4 ประการคือ

1. การวางพื้นฐาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้เป็นกระทรวงของประชาชน เพื่อประชาชน โดยมีส่วนร่วมในการรับฟัง และระดมความคิดเห็นจากหน่วยงานอื่นทุกระดับ
2. เร่งรัดการปฏิบัติทั้งปวง เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ เพิ่มพูนรายได้ของประชาชนทั้งงานในประเทศและงานต่างประเทศ จัดหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้แก่ผู้ใช้แรงงาน
3. มุ่งมั่นพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถทั่วไปและความสามารถพิเศษ โดยคำนึงถึงความเป็นหนึ่งของขบวนการแรงงานไทยในภูมิภาคนี้
4. สร้างฐานสวัสดิการสังคมและมั่นคงทางสังคมให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ด้อยโอกาสในสังคม มีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

1.2 ความเป็นมาของ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

สำหรับในส่วนของ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2536 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด จัดตั้ง "สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด (รสจ.)" สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้นในทุกจังหวัด ภายในกำหนด 2 ปี โดยให้รวมงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ของกรมต่าง ๆ โดยหัวหน้าส่วนราชการในส่วนภูมิภาคควบคุมอยู่ในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม อยู่ภายใต้การอำนวยการของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพียงหน่วยงานเดียว ทั้งนี้ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ในการ กำกับ ควบคุม ดูแลเกี่ยวกับนโยบาย และ ประสานแผนปฏิบัติงาน โครงการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมเขตพื้นที่จังหวัด และปฏิบัติงานร่วมมือกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ของ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

1. กำกับ ดูแล และประสานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ในสังกัด กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่อยู่ภายใต้เขตพื้นที่จังหวัด โดยเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของกระทรวงฯ
2. บริหารงานข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมทั้ง ข้อมูลการพัฒนาต่าง ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่
3. ประสานการจัดทำกรอบนโยบายการพัฒนาชนบทในส่วนที่เกี่ยวข้อง และการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมทั้งแผนงาน โครงการพัฒนาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. อำนวยการประสานการดำเนินโครงการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ดำเนินการในเขตพื้นที่จังหวัด ให้บรรลุผลตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด
5. บริหารงบประมาณ งานการเงิน การบัญชี การพัสดุและงานบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ

6. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือและประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่จังหวัด รวมทั้งการติดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไข

7. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร การดำเนินงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ประชาชนได้ทราบและเข้าใจถูกต้อง

8. รับเรื่องราวร้องทุกข์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานและสวัสดิการสังคม และการประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา

9. ปฏิบัติงานอื่นตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มอบหมายหรืองานอื่นที่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบโดยตรง

.....

โครงการฝึกอบรม

หลักสูตร “ กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรส.”

1. ความเป็นมาของปัญหา

จังหวัดนนทบุรี มีหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรส.) เป็นจำนวนทั้งสิ้น 17 หน่วยงาน ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายที่จะร่วมมือร่วมใจร่วมปฏิบัติให้บรรลุปณิธานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ว่า “รวมกันเป็นหนึ่ง เป็นที่พึ่งของประชาชน” แต่เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและมาตรการจำกัด กำลังคนภาครัฐ กอปรกับมีภารกิจเกี่ยวข้องกับกฎหมายมากมายภายใต้ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องพัฒนากำลังคนที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้นในงานทุกด้านและกฎหมายทุกฉบับ ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพและประสานสอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง

จังหวัดนนทบุรี จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรส. ขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในภาพรวมของงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมให้กับข้าราชการของทุกหน่วยงาน สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งจะได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ให้ได้รับบริการอย่างกว้างขวางทั่วถึงและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

(1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจในสาระสำคัญของกฎหมาย การบริหารกฎหมาย และบทบาทหน้าที่ในความรับผิดชอบ ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

(2) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปขยายผลในการเผยแพร่ความรู้ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมแก่ข้าราชการ นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป

(3) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

การศึกษาครั้งนี้ เพื่อ

2.1 ประเมินผลการประชุมสัมมนา

2.2 ทราบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 ได้ทราบผลการนำแนวความคิด ความเข้าใจเกี่ยวกับการสัมมนาด้านกฎหมาย ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

3.2 ทราบปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน

3.3 ได้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญด้านกฎหมายและงานที่รับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

4. ขอบเขตของการประเมินผล

การประเมินผลในครั้งนี้ ได้ดำเนินการประเมินผลจากผู้เข้ารับการอบรมเรื่อง "กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรส." ของข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี รวม 17 หน่วยงาน จำนวน 2 รุ่นๆละ 50 คน รวม 100 คน

5. นิยามปฏิบัติการ

กรส. หมายถึง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

หัวหน้าส่วนราชการในส่วนภูมิภาค หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกรส. ที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ประชาสงเคราะห์จังหวัด ประกันสังคมจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จัดหางาน

จังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือ
แรงงาน

ผู้เข้ารับการสัมมนา หมายถึง ผู้เข้ารับการสัมมนา หลักสูตร “กฎหมาย
และงานในความรับผิดชอบของ กรส.” ของข้าราชการในสังกัด กระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี จำนวน 2 รุ่นๆละ 50 คน รวม 100 คน

.....

บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การประเมินโครงการ

ความหมายและลักษณะสำคัญของการประเมินโครงการ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า "การประเมินผล" ไว้พอสรุปได้ดังนี้

ดร.สุรพล กาญจนะจิตรา ให้ความหมายของการประเมินผลว่า คือ เครื่องมือที่ใช้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานว่า โครงการที่ดำเนินการได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย หรือไม่เพียงใด เพราะวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในโครงการและแผนงานเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ และการประเมินผลก็เป็นข้อมูลในการปรับปรุง การดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ ต่อไป

เยาวดี วิบูลย์ศรี (อ้าง สุรพล กาญจนะจิตราและคณะ 2529 ; 18) การประเมินผลทางการศึกษา หมายความว่า เป็นกระบวนการตีความหมาย และตัดสินคุณค่าจากสิ่งที่วัดได้จากการวัดผลการประเมินผลต้องอาศัยวิธีการที่มีระบบแบบแผนในการรวบรวมข้อมูล ตลอดจนเหตุผลประกอบการพิจารณาตัดสินว่า กิจกรรมการศึกษานั้นดีหรือเลวอย่างไร เหมาะสมอย่างไรหรือไม่เหมาะสมประการใด

นิตา ชูโต (นิตา 2527:8 อ้างใน ปรีชา ทองเที่ยงดี, 2536 ; 26) ได้สรุปประเด็นในการให้ความหมายของ ซัชแมน (Suchman) สครีฟเวน (Scriven) และรูทแมน (Rutman) ไว้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริง และเชื่อถือได้เกี่ยวกับโครงการเพื่อให้การตัดสินใจว่า โครงการดังกล่าวดีหรือไม่ดีอย่างไร หรือเป็นการค้นหาว่าผลของกิจกรรมที่วางไว้ในโครงการ ประสบความสำเร็จตรงกับวัตถุประสงค์ หรือความมุ่งหมายของโครงการหรือไม่

รศ.ดร. พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ ให้ความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรม ว่าการประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการวิจัยประเมินผลที่มีวัตถุประสงค์ต้องการสรุปว่า การฝึกอบรมก่อให้เกิดผลที่พึงปรารถนาที่ผู้จัดโครงการต้องการให้เกิดผลภายหลังอบรมจริงหรือไม่ เป็นการสรุปความเป็นสาเหตุและผลระหว่างโครงการอบรมและผลลัพธ์ที่คาดว่าจะมี เช่นนี้แสดงว่าโครงการอบรมเป็นตัวแปรต้นและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ คือ ตัวแปรตาม

การฝึกอบรมแต่ละครั้งต้องสิ้นเปลืองงบประมาณและทรัพยากรบุคคล เช่น ต้องสูญเสียจากการทำงานไปในการฝึกอบรม จึงควรต้องการประเมินว่า โครงการฝึกอบรมได้ผลหรือไม่เพียงไร มีส่วนใดบรรลุวัตถุประสงค์ แต่ส่วนใดไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงการอย่างไร ที่จะทำให้การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลตามที่คาดหวัง อย่งไรก็ตามการจะประเมินผลโครงการอย่างไรต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ การฝึกอบรมเป็นหลักสำหรับการประเมิน

การเขียนวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม

การเขียนวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม อาศัยหลักการตามความหมายของวัตถุประสงค์ของโครงการคือ ผลที่คาดหวังว่าจะสามารถบรรลุถึงได้ภายใต้ มิติของเวลาและพื้นที่ที่กำหนด รวมทั้งระบุถึงเกณฑ์มาตรฐานสำหรับประเมินผลความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ ดังนั้น การเขียนวัตถุประสงค์ การอบรมที่ถูกต้อง คือมีความหมายชัดเจน มีความเจาะจงสามารถวัดได้และเป็นวัตถุประสงค์ที่มีความเป็นไปได้จะช่วยให้การวัดผลการฝึกอบรมเป็นไปได้อย่างสะดวกมีทิศทางเป้าหมายการวัดชัดเจน

การเขียนวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ทำให้ทราบชัดเจนว่าต้องการให้ผลอะไรเกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรมหรือผลของการฝึกอบรม ทำให้ผู้จัดการฝึกอบรมมุ่งรวมความพยายามที่จะให้กิจกรรมต่าง ๆ มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ระบุไว้ในโครงการ นอกจากนี้ การเขียนเป้าหมายโครงการฝึกอบรมที่ชัดเจนทำให้ทราบว่าวัดผลความสำเร็จของ

การฝึกอบรมได้โดยวัดตัวแปรอะไร และถ้าหากนั้นสามารถกล่าวถึงเครื่องชี้วัดได้อย่างเป็นรูปธรรมก็จะยิ่งทำให้ประเมินผลได้ง่าย และก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้รับผิดชอบดำเนินโครงการอบรม ผู้บริหารและผู้เข้าอบรมว่าจะคาดหวังว่าจะเกิดอะไรเปลี่ยนแปลงขึ้นภายหลังการอบรม

วิธีการเขียนวัตถุประสงค์การฝึกอบรมให้สามารถดำเนินการประเมินผลฝึกอบรมได้ด้วยดีมีหลักดังนี้

1. ใช้คำแสดงความตั้งใจว่า ผลจะเกิดอะไรขึ้น เช่น เพื่อเพิ่มหรือเพื่อลด
2. เขียนวัตถุประสงค์โดยระบุผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นในประเด็นต่าง ๆ

ให้ชัดเจน แยกเป็นข้อๆ ข้อละประเด็น

3. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสำเร็จที่จะวัดได้ ภายใต้กรอบเวลาเปรียบเทียบก่อนและหลังการอบรม

การวัดความสำเร็จของการฝึกอบรม

การวัดความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมเป็นการวัดผลลัพธ์หรือตัวแปรตามที่เปลี่ยนแปลงค่า ไปเพราะสาเหตุจากการฝึกอบรม

การวัดความสำเร็จของการฝึกอบรมมีหลายระดับ คือ

1. การวัดปฏิกิริยา (Reaction)
 2. การวัดความรู้ (Knowledge)
 3. การวัดทัศนคติ (Attitude)
 4. การวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior Change)
-

ผลการอบรมหลักสูตร"กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรส." จังหวัดนนทบุรี

การอบรมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร"กฎหมายและงานในความ
รับผิดชอบของ กรส. นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ
ในสาระสำคัญของกฎหมาย และบทบาทหน้าที่ในความรับผิดชอบ และสามารถนำ
ความรู้ที่ได้รับไปขยายผลในการเผยแพร่ ดังนี้ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคม
จังหวัดนนทบุรี ร่วมกับ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี ร่วมกันจัดการอบรม
หลักสูตรนี้ขึ้นมา จำนวน 2 รุ่น ทั้งนี้ ผู้เข้าสัมมนาได้แสดงความคิดเห็น และประเมิน
ผลการสัมมนา โดยการผ่านชั้นตอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งจากผลการสัมมนาทั้ง 2 รุ่น
ปรากฏว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็นในแบบประเมิน สรุปว่าอยู่ในเกณฑ์
ดี รวมทั้งผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรจะมีระยะเวลาการฝึกอบรม
มากกว่านี้ เพื่อให้ได้รับความรู้และเข้าใจอย่างละเอียด และเพิ่มกิจกรรม รวมทั้ง
ให้เพิ่มเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวกับกฎ ระเบียบให้มากขึ้น

ในส่วนของการประเมินผลการอบรม ปรากฏว่า ได้มีการจัดทำแบบ
ทดสอบก่อนและหลังการอบรม จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 50 คน โดยใช้ข้อสอบ
จำนวน 50 ข้อ ซึ่งข้อสอบดังกล่าว ได้ให้หัวหน้าหน่วยงานของแต่ละหน่วยงานร่วมกัน
เขียนข้อสอบนี้ขึ้นมา เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทดสอบ ซึ่งอบรมจำนวน 2 รุ่น ปรากฏ
ผลดังนี้คือ

	<u>คะแนนเฉลี่ยก่อนการอบรม</u>	<u>คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรม</u>	<u>คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น</u>
รุ่นที่ 1	25.28	38.31	13.03
รุ่นที่ 2	24.42	35.92	11.50

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการประเมินผล

3.1 วิธีการและอุปกรณ์

การประเมินผลการสัมมนา เรื่อง “กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรต.” มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการสัมมนา ว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในสาระสำคัญของกฎหมาย บทบาทหน้าที่รวมของ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และทราบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยวางรูปแบบในการประเมินผล ดังนี้คือ

3.1.2 หน่วยในการวิเคราะห์ คือ ผู้เข้ารับการสัมมนา เรื่อง “กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรต.” จังหวัดนนทบุรี

3.1.3 ประชากร

ในการประเมินผลการสัมมนาในครั้งนี้ ได้ประเมินผู้เข้าสัมมนา จำนวน 2 รุ่นๆละ 50 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน

3.1.4 กลุ่มตัวอย่าง

ได้กำหนดผู้เข้าสัมมนา รุ่นที่ 1 – รุ่นที่ 2 จำนวน 100 คน แยกเป็นผู้เข้าสัมมนา รุ่นที่ 1 จำนวน 50 คน ,รุ่นที่ 2 จำนวน 50 คน

3.1.5 การรวบรวมข้อมูล

(1) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การประเมินผลครั้งนี้ ผู้ประเมินได้สร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินผลเป็นการตอบแบบสอบถาม ผู้เข้าสัมมนาหลังเสร็จสิ้นการอบรม เพื่อแสดงความคิดเห็นด้านความรู้สึกลงในการสัมมนาว่า สัมมนาแล้วผู้เข้าสัมมนามีความรู้ความเข้าใจทางด้านกฎหมายและนำไปใช้ประโยชน์ได้มากน้อยเพียงใด มีความเหมาะสมอย่างไร หรือต้องการเสนอแนะแนวทางอย่างไร โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ประกอบด้วย หลักสูตรการสัมมนา รุ่นที่เท่าใด วัน เดือน ปีที่
เข้ารับการสัมมนา

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของการสัมมนา

ประกอบด้วย คำถามเพื่อสอบถาม แสดงความคิดเห็นในการ
สัมมนาของผู้เข้ารับการสัมมนา ว่า วิทยากรที่บรรยายเป็นอย่างไร ความเหมาะสม
ของเวลาสัมมนา และมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่บรรยายมากน้อยเพียงใด
โดยแบ่งเป็นระดับ มี 3 ส่วน คือ

- ระดับมาก
- ระดับปานกลาง
- ระดับน้อย

ส่วนที่ 3 การนำแนวความคิดจากการสัมมนา มาแสดงความคิดเห็น
และข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแนวคิด
ความเข้าใจ จากการสัมมนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย
คำถาม 3 ข้อ คือ

1. หัวข้อวิชาที่ควรเพิ่มเติมในหลักสูตร
2. ท่านต้องการรับการอบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรใด
3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

(2) การทดสอบแบบสอบถาม

ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เนื่องจากคำถามข้อ
ทดสอบ เนื้อหาและจำนวนข้อคำถาม ได้มาจากหัวหน้าหน่วยงานในสังกัด กระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี จำนวน 16 หน่วยงาน ได้ร่วมกันพิจารณา
ออกข้อทดสอบ จึงคาดว่าจะมีความเที่ยงตรงในเนื้อหาและเกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติ
งานที่ใช้อยู่ประจำวัน และได้นำไปทดสอบ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในคำถาม
และสอดคล้องกับเนื้อหาคำตอบกับวัตถุประสงค์ของคำถาม จากนั้น จะนำแบบ
สอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปทดสอบกับผู้เข้ารับการสัมมนา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ประเมินได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าสัมมนาที่ประเมินผล
- 4.2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าสัมมนาที่ประเมินผล

4.4.1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนผู้เข้ารับการอบรม แบ่งเป็น 2 รุ่นๆละ 50 คน รวมเป็น 100 คน แบบสอบถามจะเป็นข้อทดสอบ 50 ข้อ ให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบคำถามนั้น ๆ

4.2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะ

ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ดังนี้คือ

- 1.1 การบรรยาย แต่ละเรื่องควรมีกิจกรรมกลุ่มเพื่อช่วยคลายความเครียด ระหว่างการเสนอเนื้อหา ไม่ใช่วิทยากรบรรยายเพียงอย่างเดียว
 - 1.2 ในการสัมมนา ควรมีการจัดสัมมนาให้มากกว่านี้ เพราะเนื้อหาในแต่ละวิชามากเวลาบรรยายมีน้อย ทำให้วิทยากรรีบร้อนเกินไป ผู้เข้ารับการอบรมไม่ค่อยเข้าใจและไม่มีเวลาซักถามปัญหา
 - 1.3 ควรมีการสรุปเนื้อหาทุกวิชา หลังจากวิทยากรบรรยายเสร็จแล้ว แจกผู้เข้าสัมมนาทุกครั้ง
- ส่วนใหญ่ ผู้เข้าสัมมนา เห็นว่า การสัมมนาครั้งนี้ มีประโยชน์และเนื้อหาหลักสูตรสามารถจะนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ดี มีความคิดริเริ่มดี โดยเสนออยากให้จัดสัมมนาปีละ 1-2 ครั้ง

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในสาระสำคัญของกฎหมาย เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน และบทบาทหน้าที่ในความรับผิดชอบ ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งผลการศึกษารูปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผู้เข้ารับการสัมมนา

เป็นผู้ที่เข้ารับการสัมมนา เรื่อง “กฎหมายแรงงานและในความรับผิดชอบของ กรส.” จำนวน 2 รุ่นๆละ 50 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม โดยเป็นแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม เป็นข้อทดสอบจำนวน 50 ข้อ (การทดสอบใช้ข้อทดสอบชุดเดียวกันทั้งก่อนและหลังการทดสอบ) และการประเมินผลสรุปการฝึกอบรม ให้ผู้เข้าอบรมเสนอแนะแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการสัมมนา

การเก็บรวบรวม

การทดสอบ โดยการแจกแบบทดสอบให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ตอบคำถามก่อน- หลังการอบรม ดังนี้

รุ่นที่ 1 จากการประเมินผู้เข้ารับการอบรม โดยจัดทำแบบทดสอบตอบคำถาม ทดสอบก่อนการสัมมนา ปรากฏว่า ได้คะแนนเฉลี่ย 25.28 คะแนน ทดสอบครั้งหลังได้คะแนนเฉลี่ย 38.31 คะแนนจากคะแนนเต็ม 50 คะแนน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 13.03 คะแนน

รุ่นที่ 2 จากการประเมิน ผู้เข้ารับการอบรม โดยจัดทำแบบทดสอบตอบคำถาม ทดสอบก่อนการสัมมนา ปรากฏว่า ได้คะแนนเฉลี่ย 24.42 คะแนน ทดสอบครั้งหลังได้คะแนนเฉลี่ย 35.92 คะแนนจากคะแนนเต็ม 50 คะแนน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 11.50 คะแนน

การประเมินสรุปการฝึกอบรม

เก็บรวบรวมจากผู้เข้ารับการอบรม หลังจากการสัมมนา เสร็จสิ้นลง ในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการอบรม โดย

วันที่ 1 มีผู้เข้ารับการอบรม 50 คน ได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 80

วันที่ 2 มีผู้เข้ารับการอบรม 50 คน ได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 56

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อทดสอบทุกข้อที่ถูกต้อง ของผู้เข้ารับการสัมมนาทุกฉบับ
2. คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อสรุปผลการประเมิน

ผลการวิเคราะห์

ผลจากการอบรมสัมมนา ผู้เข้ารับการอบรม ได้มีความรู้ ความเข้าใจ และได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับกฎหมายจากการสัมมนา เรื่อง กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรส. ไปใช้ในการปฏิบัติงานดังนี้

1. ภายในหน่วยงาน

- ผู้เข้ารับการสัมมนาส่วนมากจะนำแนวความคิดจากการอบรมไปปรับใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น การให้คำแนะนำการปฏิบัติงานทางด้านกฎหมาย และงานในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม การแก้ไขปัญหาในการทำงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนปฏิบัติการในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

2. ระหว่างหน่วยงาน กรส.

- ผู้เข้ารับการสัมมนา จะนำแนวความคิดจากเรื่องนี้ไปปรับใช้ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การจัดการประชาสัมพันธ์งานของ กรส. การให้บริการประชาชนทางด้านกฎหมาย รวมทั้งการแก้ไขปัญหาร่วมกันในที่ทำงาน

3. ความคิดเห็นต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

- ผู้เข้ารับการสัมมนา ส่วนมากมีความเห็นต่อการอบรมในเรื่อง การให้บริการที่ติดต่อประชาชน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง สามารถให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับความรู้ด้านกฎหมายและงานในรับผิดชอบของตนเองที่ได้รับมอบหมาย

5.2 การอภิปรายผล

1. ผู้เข้ารับการสัมมนา มีความรู้สึกสนใจ และเข้าใจต่อการเข้ารับการฟังการสัมมนาในครั้งนี้ โดยจะสังเกตได้จาก หลังจากทิวทยาการได้บรรยายเสร็จสิ้นแล้ว ได้มีการซักถาม และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบในการปฏิบัติงาน โดยให้ความสนใจเป็นส่วนใหญ่ จนทำให้ผู้เข้ารับการสัมมนาได้เขียนข้อเสนอแนะ ลงในแบบสอบถามว่าควรจัดเวลาการสัมมนาให้มากกว่านี้ และควรจัดให้มีการสัมมนาอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง

2. ผู้เข้ารับการสัมมนามีความรู้ความเข้าใจและสนใจ ในการสัมมนาค่อนข้างมากโดยได้สังเกตจาก การจัดทำข้อทดสอบ ก่อนและหลังการสัมมนา ปรากฏว่า คะแนนครั้งแรกกับคะแนนครั้งหลังมีความแตกต่างกัน ซึ่งจะสังเกตว่า คะแนนในครั้งหลังการสัมมนา จะมากกว่าครั้งแรกและเกินครึ่งหนึ่งทั้งสองครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการสัมมนา

3. จากแบบสอบถามหลังการสัมมนา ส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการสัมมนา ต้องการให้มีการจัดการสัมมนาในเรื่อง ระเบียบ กฎหมายของหน่วยงาน กรมศ. ที่รับผิดชอบ โดยควรจัดให้มีอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง และขยายเวลาในการอบรมให้มากขึ้น รวมทั้งควรให้มีการอบรมความรู้ทางวิชาการ ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการจัดอบรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

5.3 จากการประเมินผลการสัมมนาและปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ฝึกอบรมของผู้ประเมิน ขอเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง ดังนี้

1. การจัดการสัมมนา "เรื่อง กฎหมายและแรงงานในความรับผิดชอบของ กรส." นั้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรกำหนดให้มีการจัดสัมมนาทุกปี เพราะ กฎหมาย ระเบียบ ทางด้านแรงงานในแต่ละปีอาจมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ และหากมีการจัดขึ้นทุกปี จะทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานทางด้านนี้โดยตรง ได้รับทราบและให้คำปรึกษาแก่ประชาชนผู้ใช้บริการได้ดี
 2. แต่ละหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรมีการจัดทำแผนการอบรมสัมมนา ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ในแต่ละปี เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบและส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการสัมมนา และตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
 3. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรมีการจัดพิมพ์ระเบียบกฎหมายและคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการช่วยให้บุคลากรมีความคล่องตัวในการปฏิบัติและสามารถเรียนรู้งานได้เร็วและทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันด้วย
 4. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดอบรมสัมมนา ข้าราชการในสังกัด ทุกหน่วยงาน ในเรื่องต่าง ๆ ที่เห็นว่าสำคัญ เพื่อเป็นการพัฒนาข้าราชการในสังกัด และมีความกระตือรือร้นในการทำงานด้วย ทุกๆ ปี
-

บรรณานุกรม

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม คู่มือปฏิบัติงาน สำนักงาน
แรงงานและสวัสดิการสังคม ; สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม,
2537

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รายงานการประเมินผล
การสัมมนา เรื่อง การระดมพลังสร้างสรรค์ (A-I-C) ส่วนภูมิภาค
(รุ่นที่ 1 – รุ่นที่ 5) สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2539

รศ ดร. พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ , เอกสารประกอบการสาร รศ.791 หมายเลข 5
การประเมินผล ; 2540

สำนักงานจังหวัดนนทบุรี บรรยายสรุปจังหวัดนนทบุรี สำนักงานปลัดกระทรวง
มหาดไทย, 2540
