

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญของปัญหา

สังคมอนาคตจะเป็นสังคมความรู้และข้อมูล คนทำงานจึงต้องรู้จริงและรู้ลึกในเรื่องที่รับผิดชอบ แต่ก็ต้องรู้กว้างพอที่จะนำองค์ความรู้อื่น ๆ ที่สัมพันธ์กันมาประกอบเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อสร้างสรรค์ผลงานของตน (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน , ไม่ปรากฏปีพิมพ์ : 12) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของกลุ่มเป้าหมาย ทั้งทางด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ลักษณะงานมีความหลากหลาย ทั้งการบริหารแรงงาน การจัดหางาน การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและการประกันสังคม ดังนั้นบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมีความรอบรู้ในงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งรอบรู้งานภารกิจหน้าที่ ที่จะต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพื่อประสานการทำงานให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้ใช้บริการ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารทุกระดับถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้การบริหาร โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องให้การพัฒนา ผู้บริหารไว้ล่วงหน้าให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ภายใต้ภาวะที่มีความคล่องตัวและมีอำนาจในการบริหารเพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันต้องมีระบบการพัฒนาอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความชำนาญหลากหลายเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีศักยภาพที่จะสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2541:41,42)

ภารกิจของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน ทั้งในส่วนราชการเดียวกัน คือภายในกรมเดียวกัน โดยมีกองต่างๆ หรือต่างส่วนราชการคือระหว่างกรมกับกรม ซึ่งมีเนื้องานที่เชื่อมโยงต่อเนื่องกัน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2542:9) โดยแต่ละส่วนราชการในสังกัด

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีภารกิจที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันได้ เช่น เด็กที่เกิดมาประสบปัญหา เป็นเด็กกำพร้า กรมประชาสงเคราะห์จะให้การดูแลจนเติบโต หากไม่มีผู้รับเป็นบุตรบุญธรรม และหรือไม่สามารถศึกษาต่อสายสามัญได้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะฝึกอาชีพให้มีทักษะในการประกอบอาชีพ กรมการจัดหางานจะแนะแนวอาชีพตามถนัดและจัดหาดำรงงานที่เหมาะสมให้ เมื่อเข้าสู่สถานประกอบการหรือกระบวนการจ้างงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะดูแลด้านค่าจ้างที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่เหมาะสมปลอดภัย ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ให้เกิดสันติสุขในการทำงาน สำนักงานประกันสังคมจะดูแลให้หลักประกันเมื่อเจ็บป่วย บาดเจ็บ หรือทุพพลภาพ หลังจากนั้น เมื่อพ้นจากการทำงานเข้าสู่วัยชรา หากไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ กรมประชาสงเคราะห์จะดูแลให้เข้าอยู่ในระบบจัดสวัสดิการ จ่ายเบี้ยยังชีพหรือให้เข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์ต่อไปจนกระทั่งตาย

อาจกล่าวได้ว่า ภารกิจของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในภาพรวม เป็นกิจกรรมที่รัฐจัดให้มีขึ้น เพื่อประกันและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ของประชาชน และความมั่นคงของสังคม กิจกรรมของแต่ละกรม และของกระทรวงในภาพรวม สามารถแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมทางเศรษฐกิจ อาจกล่าวได้ว่ากรมประชาสงเคราะห์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม มีกิจกรรมภารกิจสำคัญส่วนใหญ่ เป็นกิจกรรมทางสังคม ในขณะที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกรมการจัดหางาน มีกิจกรรมภารกิจสำคัญส่วนใหญ่ เป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจแต่ในอีกด้านหนึ่งก็จะเป็นส่วนของกิจกรรมทางสังคมที่มีผลต่อด้านเศรษฐกิจ เช่น ผู้หางานทำ หรือ ผู้ฝึกอาชีพ ในช่วงของการรับบริการจากกระทรวงโดยกรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามลำดับ ถือว่าขณะนั้นกระทรวงกำลังทำบทบาทในด้านช่วยเหลือส่งเสริมทางสังคมแก่ผู้ขาดโอกาสในสังคม เมื่อผู้หางานทำได้งานหรือผู้ฝึกอาชีพ มีทักษะฝีมือ สามารถเข้าอยู่ในระบบการจ้างงาน ระบบการทำงานแล้ว นั่นถือว่าเป็นเรื่องของการส่งเสริมทางเศรษฐกิจ สำหรับสำนักงานปลัดกระทรวง มีกิจกรรมซึ่งเป็นการสนับสนุน

ทุกส่วนราชการข้างต้น ในด้านนโยบาย แผนงาน การติดตามผล การช่วยอำนวยความสะดวก การตรวจราชการ การประชาสัมพันธ์และงานด้านกฎหมาย ซึ่งจะทำให้ภาพภารกิจของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยรวม มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่กระนั้นก็ตามเราไม่อาจแบ่งกิจกรรมทางเศรษฐกิจและกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นภารกิจของแต่ละส่วนราชการระดับกรม ในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ออกจากกันได้เด็ดขาด เพราะต่างก็เอื้อและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ต้องอาศัยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ทักษะและทัศนคติ ตลอดจนความชำนาญจากหลากหลายสาขาอาชีพ จึงอาจกล่าวได้ว่า กิจกรรมของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมส่วนใหญ่ เป็น “สวัสดิการสังคม” ทั้งในลักษณะที่เป็นกิจกรรมโดยตรง หรือเป็นกิจกรรมโดยอ้อมที่ก่อให้เกิดความอยู่ดีกินดีของประชาชน เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมทุกระดับต้องมีความรู้ ความเข้าใจในงานด้านสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะข้าราชการระดับ 7 ซึ่งถือเป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน และอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ราชการที่สามารถมีบทบาทเป็นผู้เชื่อมประสานระหว่างงานและบุคลากรระดับนโยบายกับระดับปฏิบัติ เพื่อไปสู่จุดหมายขององค์กร จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน ทั้งงานของกรมต้นสังกัดและงานของกรมอื่น ในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อจะได้สามารถปฏิบัติงานและประสานการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์การดำเนินงานส่งเสริมความรู้ด้านสวัสดิการสังคม แก่ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ 7) ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมความรู้ด้านสวัสดิการสังคมแก่ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ 7) ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
3. เพื่อประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับกลาง (ระดับ 7) ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

### **1.3 ขอบเขตการศึกษา**

ศึกษาการส่งเสริมความรู้ด้านสวัสดิการสังคม ประกอบกับผลการประเมินจากโครงการฝึกอบรมในการอบรมนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ระดับกลาง (ระดับ 7) ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 3 ซึ่งผู้ศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการบริหารโครงการ ฝึกอบรมดังกล่าว

### **1.4 ข้อจำกัดในการศึกษา**

ข้อมูลจากแบบประเมินผลโครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ระดับกลาง (ระดับ 7) รุ่นที่ 2 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จึงไม่สามารถนำมาสรุปรวมเป็นข้อมูลชุดเดียวกันได้

### **1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

ผลของการศึกษาจะเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินงานในการส่งเสริมความรู้ด้านสวัสดิการสังคม แก่นักบริหารระดับกลางของกระทรวงและเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรการอบรมนักบริหารระดับกลาง(ระดับ 7) ที่เป็นหลักสูตรกลางของกระทรวง

## บทที่ 2

### แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคม

##### 2.1.1 ความหมายของ “สวัสดิการสังคม”

นักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้ให้ความหมายหรือแนวคิดเกี่ยวกับคำว่า “สวัสดิการสังคม” ไว้ดังนี้ (วันทนีย์ วาสิกะสินและคณะ, 2541 : 1-2)

จอห์น เทนเนอร์ ให้นิยามคำว่า “สวัสดิการสังคม” ว่าเป็นความพยายามส่งเสริมให้ประชาชนมีมาตรฐานความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานที่มั่นคง โดยครอบคลุมการบริการกับบุคคลและชุมชนในลักษณะการพัฒนาสังคม และการเสริมสร้างให้บุคคลสามารถเผชิญกับสภาพปัญหาทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการพยายามจัดสถานะที่พึงตนเองไม่ได้ของประชาชนให้หมดไป

Encyclopedia of Social Work (1971) ให้นิยามว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานทั้งภาครัฐบาลและอาสาสมัคร เพื่อมุ่งป้องกันและขจัดปัญหาสังคม หรือปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล กลุ่มและชุมชน กิจกรรมดังกล่าวนี้ใช้บุคลากรนักวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างมากมาย อาทิ แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย นักการศึกษา วิศวกร นักบริหาร นักสังคมสงเคราะห์ ตลอดจนผู้ช่วยนักวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ (Paraprofessional)

ไฟรด์เลนเดอร์ และเอพท์ (1980) อธิบายว่า “สวัสดิการสังคม” เป็นระเบียบนโยบาย ผลประโยชน์ และบริการต่าง ๆ เป็นไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นที่ยอมรับกันว่าสวัสดิการสังคมเป็นบริการพื้นฐานที่มีความสำคัญ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและถาวร เปลี่ยนแปลงจากสถานะที่เคยยากลำบากไปสู่ที่คาดหวังว่าดีกว่า รวมไปถึงความอุดมสมบูรณ์ในที่สุด

เฟเดอริโก (1980) อธิบายว่า สวัสดิการสังคมเป็นสถาบันที่สำคัญสถาบันหนึ่งในสังคม ในขณะที่ทุกสังคมมักจะประกอบด้วยอย่างน้อย 5 สถาบันหลัก ได้แก่ (1) สถาบันครอบครัว (2) สถาบันการศึกษา (3) สถาบันศาสนา (4) สถาบันการเมือง และ

(5) สถาบันเศรษฐกิจ สวัสดิการสังคมนับเป็นสถาบันที่หก ที่มีการหน้าที่อย่างสำคัญเด่นชัดในสังคม และมีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออกกับสถาบันทั้ง 5 ข้างต้น

รศ. วิจิตร ระวิวงศ์ (2532) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่า หมายถึง กิจกรรมที่รัฐบาลและเอกชนทุกระดับจัดให้มีขึ้นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อประกันความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน โดยอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้จากหลายสาขา ไม่เฉพาะแต่นักสังคมสงเคราะห์เท่านั้น ทั้งนี้จุดศูนย์กลางของงานสวัสดิการสังคม คือ ประชาชน โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีและมีหลักประกันงานสวัสดิการสังคมไม่เพียงแต่จะช่วยเหลือ หรือแก้ไขปัญหาแก่บุคคลที่ประสบความเดือดร้อนเท่านั้น แต่ยังกินความรวมถึงมาตรการป้องกัน และส่งเสริมสวัสดิการสังคมให้ดีขึ้นด้วย ประการที่สำคัญ สวัสดิการสังคมถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานพัฒนาสังคม

รศ. วันทนี วาสิกะสิน (2536) เห็นว่า สวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของทุกคนในสังคม เพราะคำว่า สวัสดิการหรือสวัสดิภาพมีความหมายในแง่การอยู่ดีกินดี (social well-being) ของทุกคนไม่เฉพาะผู้ยากไร้เท่านั้น คนทุกคนที่เกิดมาโลภนี้ ตามปรัชญาสากลขององค์การสหประชาชาติ ในเรื่องสิทธิมนุษยชนกำหนดว่า คนทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ในความต้องการขั้นพื้นฐานอันเป็นสิทธิที่ทุกคนจะต้องได้รับ และเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดบริการต่าง ๆ ไว้ให้ และความต้องการขั้นพื้นฐานก็เป็นสิ่งที่ทุกคนรู้ว่า หมายถึง อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ในปัจจัยขั้นพื้นฐานที่รัฐจะต้องจัดหาที่อยู่อาศัยให้ประชาชน โดยจัดให้ประชาชนได้มีงานทำเพื่อมีเงินสำหรับซื้อเสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค จัดให้มีสถานพยาบาลสำหรับประชาชนเมื่อเจ็บป่วย ไม่ว่าประชาชนคนนั้นจะอาศัยอยู่ในเมืองใหญ่ หรือในชนบทที่ห่างไกล

คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2540 : 4) อธิบายว่า สวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดบริการสังคม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคมและพัฒนาสังคม รวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชน ให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งในด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การประกันภัย สวัสดิการแรงงาน และการบริการสังคมทั่วไป

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าคำว่าสวัสดิการสังคมได้มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายทั้งในแง่ของสวัสดิภาพความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน เป็นกิจกรรมเป็นบริการพื้นฐานเป็นสถาบันทางสังคม ซึ่งเป็นได้ทั้งเป้าหมาย คือความเป็นอยู่ที่ดีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาสังคม หรืออาจเป็นกิจกรรมหรือเป็นบริการรวมทั้งหมายถึงการเป็นสถาบันหนึ่งในสังคม ดังนั้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนซึ่งถือว่าเป็นงานสวัสดิการสังคม

### 2.1.2 องค์ประกอบของ “สวัสดิการสังคม”

จากการบรรยาย เรื่องข้อคิดการปฏิบัติงานในหน้าที่ร.ส.จังหวัดด้านสวัสดิการสังคมของรองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายจำลอง ศรีประสาธน์) ในการอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ร.ส.จังหวัด รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 25-27 พฤษภาคม 2537 ได้กล่าวถึงงานสวัสดิการสังคมว่าในเบื้องต้นจะมองไปที่กรมประชาสงเคราะห์เป็นหลักใหญ่ แต่ที่จริงอย่าคิดว่าอยู่ตรงนี้ด้านเดียว เพราะงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ก็มีงานด้านสวัสดิการสังคมอีกหลายประการ ทั้งในเรื่องแรงงานเด็ก ความปลอดภัยในการทำงาน ถ้าครอบครัวเดือดร้อนเป็นเรื่องสวัสดิการสังคมแล้ว รวมทั้งบทบาทของงานประกันสังคม คำว่าพัฒนาคุณภาพชีวิตไปบวกกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้ มีความมั่นคงทางสังคม ตั้งสมมุติฐานไว้ก่อน ได้ว่ากระทรวงจะเกี่ยวข้องด้วย (สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2537: 52)

การกำหนดองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมทำที่พบมีอยู่ด้วยกันสองแบบคือ (วันทนี วาสิกะสินและคณะ, 2541 : 3)

(1) กำหนดตามความหมายที่เป็น “สภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคม” หรือ “สวัสดิภาพสังคม” อันเป็นความหมายกว้าง

(2) กำหนดตามความหมายที่เป็นกิจกรรม โครงการหรือบริการ ที่มีความหมายแคบกว่าความหมายแรก ซึ่งจะมีกำหนดตามพระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคม (SOCIAL SECURITY ACT 1935) ของประเทศสหรัฐอเมริกา

ดังนั้น องค์ประกอบของสวัสดิการสังคมตามความหมายแรก หรือความหมายกว้างจะประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ 7 ประการ โดยถือว่า ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดีได้จำเป็นต้องคำนึงปัจจัยเหล่านี้ คือ

1. การศึกษา (education)
2. สุขภาพอนามัย (health)
3. ที่อยู่อาศัย (housing)
4. การทำงานและการมีรายได้ (employment and income maintenance)
5. ความมั่นคงทางสังคม (social security)
6. บริการสังคม (general social services) และ
7. นันทนาการ (recreation)

อย่างไรก็ตาม การจำแนกองค์ประกอบของสวัสดิการสังคม ยังมีความแตกต่างกันในเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ แห่ง เช่น มีผู้นิยมจำแนกองค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคมของสหรัฐอเมริกา โดยแบ่งเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การประกันสังคม (social insurance)
2. การสงเคราะห์ประชาชน (public assistance)
3. การบริการสังคม (social services)

ทั้งนี้ ผู้นิยมจำแนกองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมออกเป็น 3 ประการ ก็จะกล่าวถึงองค์ประกอบ 7 ประการ ตามความหมายกว้างในองค์ประกอบประการที่สาม คือ การบริการสังคม

### 2.1.3 แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมที่พึงประสงค์

กรมประชาสงเคราะห์ (2540 : 7-8) ได้เสนอแนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมที่พึงประสงค์ ดังนี้

(1) งานสวัสดิการสังคม เป็นงานที่มองระบบของสังคมในการทำให้ประชาชนได้รับการตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ในระดับมาตรฐานโดยสังคมมีความสามารถเพียงพอในการปกป้องคุ้มครองดูแล และป้องกันสมาชิกของสังคมให้ได้รับ



สวัสดิภาพ และรองรับสภาพปัญหาสังคมและความต้องการด้านสวัสดิการสังคมที่เกิดขึ้น โดยในการนี้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการแบ่งสรรทรัพยากรจากสังคมอย่างสม่ำเสมอ และเป็นธรรม

(2) สวัสดิการสังคมเป็นมาตรการหลักที่จะป้องกันแก้ไข และพัฒนาสังคม ซึ่งเป็นการทำงานด้านทาง ถือเป็นการลงทุนเพื่อพัฒนาและป้องกันปัญหา มากกว่าการลงทุนแก้ไขปัญหาปลายทาง ซึ่งสิ้นเปลืองและได้ผลไม่คุ้มค่า นอกจากนี้งาน สวัสดิการสังคมยังถือเป็นมาตรการหนึ่งของการกระจายโอกาส กระจายความเจริญ และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน รวมทั้งเป็นระบบที่ต้องพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้อง กับสถานะทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประเพณี ของแต่ละชุมชนท้องถิ่น และประเทศ

(3) การจัดสวัสดิการสังคม จะต้องอยู่บนพื้นฐานในการ สร้างให้ประชาชนมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและ ครอบครัวได้ โดยทำให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตได้อย่าง เหมาะสมในระยะยาว

จะเห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมที่พึงประสงค์เป็นเรื่อง ของการมองระบบของสังคมที่จะทำให้ประชาชนได้รับตอบสนองความต้องการในระดับ มาตรฐาน เป็นการป้องกันปัญหา การพัฒนามากกว่าการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ สร้างให้ ประชาชนมีศักยภาพพึ่งตนเองได้

#### 2.1.4 แนวคิดสวัสดิการสังคมเชิงรุก

แนวคิดที่เกิดขึ้นเนื่องจากข้อจำกัดของสวัสดิการสังคมแบบเก่า ซึ่งไม่ สามารถช่วยเหลือประชาชนผู้ด้อยโอกาสได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ ส่งผลให้มีการขยายตัว ทางสังคมต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด ปัญหาเกี่ยวกับเด็ก ปัญหาการค้าประเวณี ปัญหาสุขภาพอนามัย ปัญหาชุมชนแออัด ฯลฯ

กลยุทธ์ในการศึกษาในงานสวัสดิการสังคมเชิงรุก จำแนกเป็น 17 มิติ (กรมประชาสงเคราะห์, 2536 : 66-67 อ้างในวินันท์ วาสิกะสิน และคณะ, 2541 : 23-25) ซึ่งสรุปโดยสังเขปได้ดังนี้

1. การรุกรุกเข้าถึงพื้นที่
2. การรุกรุกเข้าถึงประชากรกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง
3. การรุกรุกเข้าถึงต้นตอแห่งปัญหา
4. การรุกรุกในด้านบริการ ได้แก่ การให้บริการแบบผสมผสานและครบวงจร การบริการที่เน้นการป้องกัน และการลดความสำคัญของการบริการโดยตรงจากสถาบัน หน่วยงาน แต่มุ่งเพิ่มความสำคัญอย่างจริงจังกับสถาบันที่เป็นเครือข่ายทางสังคม (SOCIAL NETWORK)
5. การรุกรุกในด้านพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร
6. การรุกรุกโดยการจัดทำแผน
7. การรุกรุกโดยระบบนิเทศงาน ติดตามงาน
8. การรุกรุกโดยสร้างระบบเครือข่ายงาน และระบบประสานงานที่มีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการชัดเจนเป็นแนวร่วมกันทั้งระบบ
9. การรุกรุกโดยการเปลี่ยนแปลงบทบาทของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ
10. การรุกรุกโดยหน่วยงานที่ให้บริการสวัสดิการสังคม
11. การรุกรุกโดยการส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม
12. การรุกรุกโดยการระดมทรัพยากรในชุมชนมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด
13. การรุกรุกโดยการพัฒนางานประชาสัมพันธ์ให้เป็นระบบสื่อสารสองทาง
14. การรุกรุกโดยการปรับทิศทางการพัฒนาให้เน้นหนักในการพัฒนาคน สังคม สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตให้มากขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาแบบยั่งยืน
15. การรุกรุกโดยการปรับระบบการเมืองการปกครอง ระบบราชการให้มีการกระจายอำนาจแก่ประชาชน ในเนื้อหาสาระและกระบวนการอันเป็นวิถีชีวิตของประชาชน
16. การรุกรุกโดยมีกฎหมายสวัสดิการสังคมรองรับ
17. การรุกรุกโดยการปรับกฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้ทันเหตุการณ์ ยืดหยุ่น สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว และสามารถตรวจสอบผลงานได้

## 2.2 ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสวัสดิการสังคม

2.2.1 สุภัทรา แก้วชาญศิลป์ (2540 : 65-66) ศึกษาเรื่องการพัฒนางานสวัสดิการสังคมเชิงรุกของกรมประชาสงเคราะห์ โดยสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิชาการ 5 คน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบริหารระดับสูง 5 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อสอบถามข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสวัสดิการสังคมเชิงรุก ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น ผลการศึกษาประเด็นหนึ่ง คือ ทิศทางการปรับปรุง และพัฒนางานด้านโครงสร้าง-กลไก ระบบสวัสดิการสังคม การพัฒนาคน การบริหารจัดการ โดยด้านการพัฒนาคนพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นควรให้ข้าราชการและ ผู้บริหารระดับสูงได้มีความรู้ ความเข้าใจ มีแนวคิดในเรื่องของสวัสดิการสังคม ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และควรให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึก มีทักษะที่จะทำงานได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะนักสังคมสงเคราะห์ควรได้รับการฝึกอบรมให้มีความชำนาญเฉพาะทางมากขึ้น

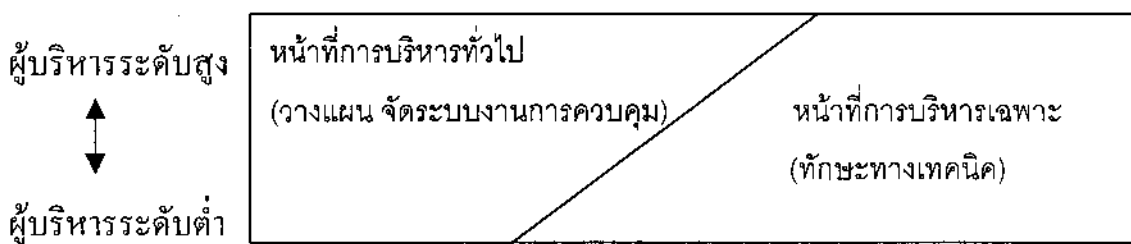
2.2.2 คณะอนุกรรมการฝ่ายนโยบายและแผน ในคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้สำรวจแนวคิดและทิศทางการพัฒนางานสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) มีผลสำรวจเป็นข้อเสนอแนะการจัดสวัสดิการสังคมที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการสังคมว่าพัฒนาบุคลากรด้านสวัสดิการสังคม ทั้งวิชาชีพและอาสาสมัคร โดยให้ได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ได้รับการคุ้มครองด้านสิทธิสวัสดิการ การควบคุมจรรยาบรรณและมาตรฐานการทำงาน รวมทั้งการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในแผนงานโครงการและวิธีการดำเนินงานสวัสดิการสังคม (กรมประชาสงเคราะห์, 2540 : 10)

## 2.3 ปัจจัยกำหนดความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรจะต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับระดับของผู้เข้ารับการอบรม อันจะเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จของการจัดอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรแต่ละระดับในเรื่องนี้รองศาสตราจารย์ วิจิตร อาวะกุล (วิจิตร อาวะกุล : 2540 อ่างในจงกลณี ชูติมาเทวินทร์ 2542 : 48) ได้แบ่งระดับการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 ระดับ คือระดับต้น ระดับกลาง และ

ระดับสูง ดังได้สรุปเนื้อหาสำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการจัดอบรมให้บุคลากรระดับกลางว่า บุคลากรระดับนี้ เป็นบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวเนื่องประสบการณ์มาแล้วระยะหนึ่ง อาจเทียบได้กับข้าราชการระดับซี 4 ซี 5 ซี 6 ซี 7 ซึ่งบุคลากรในระดับนี้ จะมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น จึงต้องมีการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านความรู้ ความสามารถ ตามความถนัดของแต่ละคน โดยการจัดประสบการณ์ทางการจัดการ ด้านเทคนิค ด้านการบริหารกลยุทธ์ในการทำงาน เพื่อให้พร้อมที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

พงศ์ หรดาล (2539 : 123,124,125) อังในกุลธน ธนาพงศธร (2525) ได้กล่าวถึงผู้บริหารดังนี้คือ นักบริหารระดับกลางหรือหัวหน้างานระดับต้น หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรและมีฐานะเป็นทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะเดียวกัน โดยนักบริหารระดับกลางจะเป็นผู้บังคับบัญชาของบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ และขณะเดียวกันผู้บริหารระดับกลางก็จะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูง เช่นหัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน กองกลาง ผู้จัดการฝ่าย เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารระดับกลางจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร เพราะจะเป็นผู้ประสานงานในการทำงานระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับผู้ปฏิบัติงาน หน้าที่และบทบาทที่สำคัญของนักบริหารระดับกลาง หรือหัวหน้างานระดับต้น คือคอยควบคุมกำกับดูแล แนะนำและบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา และจะต้องรับผิดชอบคำสั่งหรือนโยบายของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อที่จะทำให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้แสดงส่วนผสมของกิจกรรมที่เป็นงานของผู้บริหาร ดังนี้



ส่วนผสมของงานของผู้บริหาร

ซึ่งการพัฒนาผู้บริหารในองค์กรจะมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ

1. เพื่อรื้อฟื้นหรือทบทวนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติของนักบริหารให้ทันสมัยอยู่เสมอ และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ได้รวดเร็วและถูกต้อง
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง
3. เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เรียนรู้ข้อบกพร่องของตนเอง และสามารถแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้นด้วยตนเอง
4. เพื่อให้ผู้บริหารได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างนักบริหาร

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าข้าราชการระดับ 7 เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว และมีภาระรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร เพราะเป็นผู้ประสานการทำงานในระดับผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความชำนาญและทัศนคติที่ทันสมัย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน พัฒนาตนเอง และเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

#### **2.4 องค์ประกอบสำคัญในการจัดฝึกอบรม**

วิจิตร อาวะกุล (2537 : 37) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการจัดฝึกอบรม มี 4 ส่วน ได้แก่

1. การคัดเลือกและจัดบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกอบรมให้เหมาะสมตรงตามหลักสูตร และความต้องการตามวัตถุประสงค์
2. การจัดทำหลักสูตรให้ถูกต้องเหมาะสมกับความต้องการในการฝึกอบรม ระยะเวลาการอบรมเหมาะสม
3. การคัดเลือกวิทยากรฝึกอบรมที่มีความรู้ ความสามารถในการอบรม สอน ฝึกหัด ฯลฯ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

4. การดำเนินการจัดฝึกอบรม สถานฝึกอบรม พิธีเปิดปิด ห้องเรียน อาหาร ที่พัก ความสะอาด ฯลฯ

ดังนั้นทุกองค์ประกอบความสำเร็จในการดำเนินการฝึกอบรมจะมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน นับตั้งแต่การคัดเลือกบุคคล การจัดทำหลักสูตร การสรรหาวิทยากร และการดำเนินการอบรม

## 2.5 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักสูตร

วัตถุประสงค์สำคัญของการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรคือ ต้องการให้สมาชิกขององค์กรมีความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยพยายามพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในงานปัจจุบันและมีศักยภาพที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงหรือปฏิบัติงานที่ซับซ้อนขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะองค์การขนาดใหญ่ที่ต้องทำการวางแผนและจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่หลากหลายและเป็นระบบครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรในหลายระดับและหน้าที่งาน

เราสามารถกล่าวได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรม (Training Curriculum) เป็นหัวใจสำคัญในการจัดการฝึกอบรม การเรียนการสอนของโครงการฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบรรลุวัตถุประสงค์ก็ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของหลักสูตร

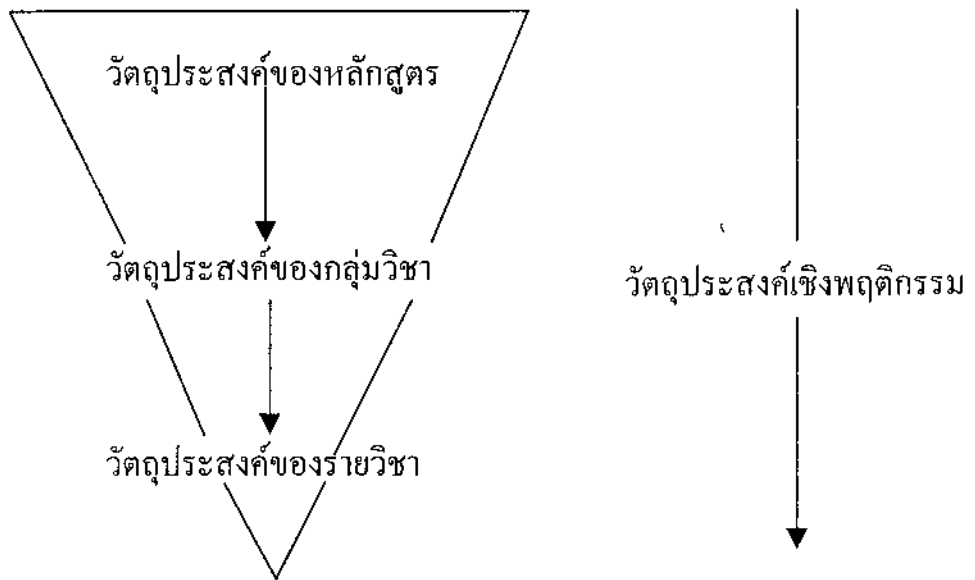
ณัฐพันธ์ เชนรันทน์ (2543 : 72-75) ได้แบ่งระดับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็น 4 ระดับ ดังนี้

2.5.1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็นความต้องการหรือเป้าหมายรวมของแต่ละหลักสูตร ซึ่งจะครอบคลุมวัตถุประสงค์อื่น วัตถุประสงค์ของหลักสูตรจะกำหนดความต้องการของแต่ละหลักสูตรว่าต้องการจะให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างไร เมื่อผ่านการอบรมในหลักสูตรนั้นแล้ว เช่น หลักสูตรการเป็นหัวหน้างาน หลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร หรือหลักสูตรการเจรจาต่อรอง เป็นต้น

2.5.2 วัตถุประสงค์ของกลุ่มวิชาหรือหมวดวิชา เป็นเป้าหมายของกลุ่มวิชาที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างไร หลังผ่านการเรียนรู้ในกลุ่มวิชานั้นแล้ว ปกติกลุ่มวิชาจะประกอบด้วยรายวิชาต่าง ๆ ที่มีเนื้อหา ที่มีความเชื่อมโยงและเกี่ยวเนื่องกัน ทั้งในการทำความเข้าใจและนำไป

ประยุกต์ เช่น หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารจะประกอบด้วย กลุ่มวิชาการจัดการ การบัญชี การเงิน การตลาด และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

2.5.3 **วัตถุประสงค์ของรายวิชา** มีจุดมุ่งหมายว่าต้องการให้ผู้เรียนได้รับอะไรจากการศึกษาวิชานั้น ตลอดจนกำหนดแนวทางให้ผู้สอนทราบว่าเขาจะต้องสอนเนื้อหาอะไรในวิชานั้น เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน กฎหมายแรงงาน และการบริหารความขัดแย้งในองค์กร เป็นต้น วัตถุประสงค์รายวิชาเป็นวัตถุประสงค์ที่มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงกว่าวัตถุประสงค์ของกลุ่มวิชาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร



2.5.4 **วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม** จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่สังเกตและสามารถวัดได้ว่าเป็นรูปธรรม วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมช่วยให้ทั้งผู้บริหาร วิศวกร ฝึกอบรบ วิทยากร และผู้เรียนมีความเข้าใจร่วมกันว่า เมื่อสิ้นสุดการศึกษาในโครงการฝึกอบรบหรือแต่ละรายวิชาแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมจะมีพฤติกรรมการแสดงออกอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการอย่างไร และสามารถทำอะไรได้ เช่น เพิ่มปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ลดความผิดพลาดและลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

วิจิตร อวาทกุล (2537 : 33) ได้กล่าวถึงการจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการในการอบรมว่า หลักการหมวดนี้หมายถึง การจัดวิชาในหลักสูตร เฉพาะวิชาที่จำเป็น มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องหรือเป็นพื้นฐานของวิชาชีพอื่น เป็นวิชาที่ถือว่าเป็น

แก่นสาร สาระ มิใช่วิชาเพื่อความบันเทิง สนุกสนาน ไม่ได้สาระ จัดหลักสูตรให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงฉาวในการทำงานได้ จึงควรพิจารณา ดังนี้

1. เป็นวิชาที่ตอบสนองหรือแก้ปัญหาของวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม  
แก้ปัญหาของหน่วยงาน มิใช่วิชาเข้มนันทิงแต่ควรเข้มวิชา

2. วิชาในหลักสูตร ต้องกำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร มีรายละเอียดหรือสาระสำคัญของวิชา (course description) ขึ้นไว้ เพื่อให้การดำเนินการสอนของวิทยากรตรงตามวัตถุประสงค์ ความต้องการของผู้จัดการอบรม

3. ระยะเวลาที่เหมาะสมแก่ความจำเป็น เวลาที่จะอำนวยให้ของผู้เข้าอบรม เวลาที่เหมาะสม ช่วงว่างหรือที่มีงานน้อยของหน่วยงาน ฯลฯ เป็นต้น

ชูชัย สมितिไกร (2542:145) กล่าวถึงองค์ประกอบการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม ควรประกอบด้วยเนื้อหาสาระอะไรบางนั้น ควรจะยึดถือแนวทาง 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เนื้อหานั้นจะต้องสนองตอบวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
2. เนื้อหานั้นจะต้องสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง
3. เนื้อหาสาระนั้นจะต้องมีความถูกต้องและทันสมัย

ดังนั้น การจัดหลักสูตรการอบรมนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ระดับกลาง (ระดับ 7) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กำหนดขึ้นโดยมติคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์รวมของหลักสูตรและวัตถุประสงค์ของแต่ละหัวข้อวิชา มีหัวข้อวิชาเฉพาะที่จำเป็น เช่น การให้ความรู้านของทุกกรมในกระทรวง หรือการเข้าค่ายทีมงาน หรือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อเกิดความสัมพันธ์ที่ดีอันจะนำไปสู่การให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2542 : 39,41) ได้กล่าวถึงการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมและระดับแรงจูงใจของผู้เข้ารับการอบรม ว่า ในการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมก็เป็นสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาให้มากเช่นกัน ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมจะมีผลอย่างมากกับความสำเร็จหรือล้มเหลวของหลักสูตรฝึกอบรมเช่นเดียวกับผลประโยชน์ที่องค์กรของผู้เข้าอบรม รวมทั้งผู้เข้าอบรมจะได้รับ ฉะนั้นจึงเป็นการดีถ้าจะมี



โอกาสเลือกบุคคลที่มีความต้องการ มีความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการเข้ารับการอบรมอย่างแท้จริง ซึ่งจะมีส่วนช่วยอย่างมากในความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ ด้วย สำหรับระดับแรงจูงใจของผู้เข้ารับการอบรมจะมีผลต่อความสำเร็จเช่นกัน ถ้าแต่ละคนมีแรงจูงใจเพียงพอในการที่จะเรียนรู้จากการฝึกอบรม เพื่อนำไปพัฒนางานของตนให้ดีขึ้น การมีแรงจูงใจจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นอยากก้าวหน้าในงาน

ดังนั้น การฝึกอบรมนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับกลาง (ระดับ 7) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หากนำไปใช้ในระบบการพิจารณาเพื่อการแต่งตั้งในระดับสูงขึ้น ก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าอบรมเป็นอย่างดี โดยมีความสอดคล้องกับเรื่องจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่ง พงศ์ หรคาล (2539: 93-94) กล่าวถึงธรรมชาติ และลักษณะการเรียนรู้ของผู้ทำงานในการจัดทำหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมดังนี้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม อยากฝึกอบรมเมื่อพวกเขามีความสนใจในเรื่องที่จัดฝึกอบรม หรือเห็นประโยชน์ของการฝึกอบรม
2. การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่จะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและแน่นอนที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในปัจจุบันและอนาคต
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมักไม่สนใจเนื้อหาวิชาที่เป็นความรู้ทั่วไป หลักการ และทฤษฎีต่าง ๆ แต่จะสนใจเนื้อหาวิชาที่ตรงกับงานในหน้าที่และเป็นแนวทางที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
4. เนื้อหาสาระของการฝึกอบรมต้องเสริมสร้างและสอดคล้องกับความรู้เดิม และสามารถผสมผสานความรู้ใหม่กับความรู้และประสบการณ์เดิมได้
5. ประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่มีความค่า ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้และสอนกันเอง หรือเปิดโอกาสให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

การพัฒนาบุคลากร นอกจากจะช่วยให้ผู้ทำงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีในการทำงานแล้ว ยังมีผลโดยส่วนรวมด้านอื่นบางประการตามมาอีกด้วย ได้แก่

1. เป็นการสร้างความตื่นตัวและกระตุ้นความสนใจในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กร
2. เป็นการสร้างความพร้อมให้บุคคลในองค์กรที่จะรับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการขยายตัวขององค์กร
3. เป็นการนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น รวมทั้งการหาทางลดความสิ้นเปลืองและอุบัติเหตุในการทำงาน
4. เป็นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ในอันที่จะสนองตอบต่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพแก่ลูกค้า ผู้มาติดต่อและประชาชนโดยทั่วไป

## 2.6 ทิศทางการพัฒนาบุคลากรในทศวรรษหน้า

ทิพาวัตติ เมฆสุวรรณศรี (2542 : 16) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรในทศวรรษหน้า ว่า การพัฒนาจะค่อย ๆ เปลี่ยนจุดเน้นจากตัวบุคคลอย่างเดียวไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของทีม และการพัฒนาองค์กรเรื่องสำคัญที่สุดของการพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาองค์กร คือพัฒนาคุณค่า ความเชื่อ และจิตสำนึกให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูง เนื่องจากความแตกต่างของการตัดสินใจของคน มีฐานมาจากจริยธรรม และคุณธรรมของบุคคลนั่นเอง องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาวัฒนธรรม การทำงานอันดีงามของตนไว้ให้มีคุณค่า เพื่อจูงใจให้คนเก่งและดี สนใจและเต็มใจที่จะมาทำงานให้ องค์กรเองก็ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งได้แก่ความซื่อสัตย์ สร้างสรรค์งานเพื่อส่วนรวม สร้างสิ่งที่เป็นประโยชน์ และมีคุณค่าต่อสังคม มีจิตใจเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ยอมรับให้บุคคลสามารถพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น การที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ริเริ่มให้มีการอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับกลาง ย่อมเกิดผลประโยชน์ในภาพรวมในการทำงานของข้าราชการกระทรวง รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรในทศวรรษหน้าดังกล่าว

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้างนี้เป็นการวิเคราะห์การส่งเสริมความรู้ด้านสวัสดิการสังคมแก่ข้าราชการระดับ 7 ของทุกกรม ที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับกลาง (ระดับ 7) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นบค.ร.ส.)

#### 3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรในการศึกษาวิเคราะห์ ได้แก่ ข้าราชการระดับ 7 ของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับกลาง (ระดับ 7) รุ่นที่ 1 และ 3 รวม 105 คน โดยแบ่งเป็น

1. สำนักงานปลัดกระทรวง	19	คน
2. กรมการจัดหางาน	11	คน
3. กรมประชาสัมพันธ์	33	คน
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	6	คน
5. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	12	คน
6. สำนักงานประกันสังคม	24	คน

มีผู้ตอบแบบสอบถาม รวม 101 คน คิดเป็นร้อยละ 95.95

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ใช้แบบสอบถามประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่สร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสารตำราที่เกี่ยวข้อง (ปรากฏในภาคผนวก)

#### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถามให้ผู้เข้าอบรมตอบ และส่งคืนกับเจ้าหน้าที่ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการอบรม

### 3.4 เกณฑ์การวัด

ลักษณะคำตอบแบบประเมินค่า จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (ไม่เป็นประโยชน์เลย) หรือมาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย น้อยที่สุด (ไม่ทราบมาก่อน)

โดยกำหนดหลักเกณฑ์ ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
ไม่ตอบ	ให้คะแนน	0	คะแนน

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเอกสารฉบับนี้ใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.20-5.00	หมายความว่า	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.40-4.19	หมายความว่า	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.60-3.39	หมายความว่า	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.80-2.59	หมายความว่า	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.79	หมายความว่า	น้อยที่สุด

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีทางสถิติ ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ยมัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{n}$$

$\bar{X}$  = ตัวกลางเลขคณิตที่ต้องการหา

f = ความถี่ของจำนวนผู้ตอบ

$x$  = น้ำหนักของคะแนนที่ให้ คือ 5,4,3,2,1

$n$  = จำนวนผู้ตอบคำถามทั้งหมด

พิสัย =  $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}$

จำนวนชั้น

$$= \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$= 0.8$$

## บทที่ 4

# การอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ระดับกลาง (ระดับ 7) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

### 4.1 ความเป็นมาของหลักสูตร

นักบริหารระดับกลาง (ระดับ 7) เป็นผู้มีความสำคัญยิ่งในอันที่จะทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและแผนงาน เพราะจะเป็นผู้กำกับ ดูแล ควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงาน เป็นผู้เชื่อมต่อระหว่างนโยบายและการปฏิบัติให้บังเกิดผลในการทำงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีคำสั่งที่ 247/2542 ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2542 แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และมีคำสั่งเพิ่มเติมเป็นคำสั่งที่ 17/2544 ลงวันที่ 31 มกราคม 2544 เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการเพิ่มเติม คณะกรรมการประกอบด้วย ประธาน ได้แก่ รองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่รับผิดชอบงานด้านพัฒนาบุคลากร เป็นประธาน กรรมการประกอบด้วย รองอธิบดีทุกกรม รองเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน และที่ปรึกษาวิชาการสวัสดิการสังคม กรรมการและเลขานุการ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวง กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ได้แก่ หัวหน้าส่วนแผนงาน ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวได้มีมติเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2543 ให้กระทรวงฯ โดยสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม ดำเนินการพัฒนานักบริหารระดับ 8 และ 7 ให้เป็นหลักสูตรกลางของกระทรวงฯ โดยให้แต่ละกรมส่งผู้เข้าอบรมตามสัดส่วนจำนวนข้าราชการของแต่ละกรม วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความเป็นเอกภาพของข้าราชการระดับ 7 ให้พร้อมที่จะเป็นนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม

สำหรับชื่อหลักสูตรการอบรมให้ใช้คำว่า “หลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับกลาง (ระดับ 7) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” ทั้งนี้

เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรนักบริหารระดับ 8 ที่ใช้ชื่อว่าหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม คณะกรรมการมีมติให้จัดการอบรมโดยใช้ระยะเวลา 10 วัน แบ่งเป็นภาควิชาความรู้เกี่ยวกับภารกิจความรับผิดชอบของทุกกรม 5 วัน และการสร้างทีมงานคุณภาพ 5 วัน โดยหลักสูตรการอบรมในหมวดวิชาที่เกี่ยวกับความรู้เรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกกรมและสำนักงานประกันสังคม ได้มีมติให้กำหนดหัวข้อวิชาและขอบเขตเนื้อหาให้เทียบเคียงกับหัวข้อวิชาในหมวดวิชาความรู้เกี่ยวกับงานของกระทรวงฯ ในหลักสูตรการอบรมนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ดังนั้น ในหมวดวิชาความรู้เกี่ยวกับงานของทุกกรมจะประกอบด้วยหัวข้อวิชาภาพรวมและบทบาทความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้น ๆ เช่น หัวข้อวิชา “ภาพรวมบทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมการจัดหางาน” เป็นต้น

#### 4.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมฯ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานของกระทรวงแรงงานและงานของทุกกรมอย่างแจ่มชัด
2. เพื่อให้มีการประสานงานอย่างใกล้ชิดและทำงานเป็นทีม
3. มีอุดมการณ์ จิตสำนึกรับใช้ประชาชนและสังคม สามารถพัฒนาหน่วยงานให้มีแผนงานและวิธีดำเนินงานสมัยใหม่ที่ชัดเจนในฐานะที่เป็นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

#### 4.3 รายละเอียดของหลักสูตร

หลักสูตรการอบรมนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ระดับกลาง (ระดับ 7) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีดังนี้

หลักสูตรการอบรมฯ รุ่นที่ 1 ประกอบด้วย หมวดวิชาต่าง ๆ รวม 3 หมวด ได้แก่

หมวดวิชาที่ 1 ภาพรวมบทบาทความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกกรม จำนวน 20 ชั่วโมง

หมวดวิชาที่ 2 ค่ายทีมงาน จำนวน 40 ชั่วโมง

หมวดวิชาที่ 3 กิจกรรมกลุ่มจำนวน 42 ชั่วโมง

จากการประเมินผลโครงการในรุ่นที่ 1 ผู้เข้าอบรมมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มระยะเวลาและหัวข้อวิชาภาควิชาการ ดังนั้น หลักสูตรการอบรมในรุ่นที่ 2 และ 3 จึงเพิ่มหมวดวิชาอีก 1 หมวด คือ หมวดวิชาการ จำนวน 18 ชั่วโมง และการศึกษาดูงาน 12 ชั่วโมง โดยมีขอบเขตเนื้อหาวิชาการที่เกี่ยวกับกรมต่าง ๆ ในกระทรวงฯ ดังนี้

#### สำนักงานปลัดกระทรวง

1. วิสัยทัศน์ ภารกิจหลักของกระทรวงภายใน 10 ปี
2. ภาพรวมบทบาท ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวง
3. บทบาทความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวง

#### กรมการจัดหางาน

1. นโยบายและทิศทางการดำเนินงานด้านการจัดหางาน
2. แนวคิด หลักการ ในการปฏิบัติงานด้านการจัดหางาน
3. ภารกิจในภาพรวมของกรมการจัดหางาน
4. ปัญหาการว่างงาน แรงงานต่างด้าว และแนวทางแก้ไข

#### กรมประชาสัมพันธ์

1. นโยบายและทิศทางการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์
2. แนวคิด หลักการ ในการปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์
3. ภารกิจในภาพรวมของกรมประชาสัมพันธ์
4. ปัญหาความยากจนกับการพัฒนางานสวัสดิการสังคมเชิงรุกของไทย

#### กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. นโยบายทิศทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน



2. แนวคิด หลักการในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. ภารกิจในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. แนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยกับการแข่งขันในระดับสากล

#### กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1. นโยบายและทิศทางการดำเนินงานด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. แนวคิด หลักการในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
3. ภารกิจในภาพรวมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
4. สภาพการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย และในต่างประเทศ

#### สำนักงานประกันสังคม

1. นโยบายและทิศทางการดำเนินงานด้านงานประกันสังคม
2. แนวคิด หลักการในการปฏิบัติงานด้านงานประกันสังคม
3. ภารกิจในภาพรวมของสำนักงานประกันสังคม
4. แนวทางการพัฒนางานประกันสังคมสู่ระดับสากลโลก

การดำเนินการในรุ่นที่ 1 ใช้ระยะเวลาในการอบรม รวม 10 วัน แบ่งเป็น

- การอบรมภาควิชาความรู้เกี่ยวกับงานของทุกกรม 5 วัน
- การเข้าค่ายทีมงานคุณภาพ 4 วัน
- ภาคกิจกรรมและการรายงานกลุ่ม 1 วัน

จากการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับกลาง (ระดับ 7) รุ่นที่ 1 ของกระทรวงซึ่งเป็นหลักสูตรหลอมรวมโดยใช้โควตาจำนวนข้าราชการระดับ 7 ของแต่ละกรมเข้าอบรม พบว่าได้มีข้อเสนอแนะให้เพิ่มจำนวนเวลาการอบรมจาก 10 วัน เป็น 15 วัน โดยให้เพิ่มหัวข้อวิชาในการอบรมให้มีภาควิชาการด้วย

ดังนั้นในการจัดอบรมในรุ่นที่ 2 และ 3 ซึ่งใช้หลักสูตรเดียวกันได้เพิ่มหัวข้อวิชาที่เป็นภาควิชาการรวม 18 ชั่วโมง ได้แก่

1. เทคโนโลยีสำหรับนักบริหาร
2. วุฒิกภาวะทางอารมณ์ (EQ) กับความคิดอย่างนักบริหาร
3. ตามรอยพระยุคลบาท

4. เทคนิคการบริหารเวลาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

5. จริยธรรมและคุณธรรมสำหรับการเป็นนักบริหาร

6. สภาพเศรษฐกิจ การเมือง การปกครองที่มีผลกระทบต่อภารกิจกระทรวง  
แรงงานและสวัสดิการสังคม  
และภาคการศึกษาคุณงาน รวม 12 ชั่วโมง

#### 4.4 ผลการดำเนินงาน

สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตร  
นักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ระดับกลาง (ระดับ 7) กระทรวงแรงงานและสวัสดิ  
การสังคม ไปแล้ว รวม 3 รุ่น ได้แก่

รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 24 พฤษภาคม – 2 มิถุนายน 2543 ณ อาคารชุดพัก  
อาศัย มหาวิทยาลัยมหิดล จังหวัดนครปฐม ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 53 คน

รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 15 – 31 สิงหาคม 2543 ณ โรงแรมดิเอ็มเพรส  
กรุงเทพมหานคร ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 36 คน

รุ่นที่ 3 ระหว่างวันที่ 27 สิงหาคม - 7 กันยายน 2543 ณ โรงแรมมารวย  
การ์เด้น กรุงเทพมหานคร ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 52 คน

## บทที่ 5

### ผลการศึกษา

การศึกษาใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจประเมินผลโครงการอบรมนักบริหาร  
แรงงานและสวัสดิการสังคมระดับกลาง (ระดับ 7) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม  
ผู้เข้ารับการอบรมเป็นข้าราชการทุกกรม สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ประเด็นการนำเสนอในการศึกษาประกอบด้วย

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชาการอบรม
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรม
4. ข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรม
5. ข้อมูลการจัดทำรายงานกลุ่ม

ผลศึกษามีดังนี้

#### 1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

1.1 เพศ พบว่าผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.20 เป็นเพศ  
หญิง และร้อยละ 43.80 เป็นเพศชาย (ตารางที่ 1)

1.2 ที่ตั้งสถานที่ทำงาน พบว่าผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 50.47  
ทำงานอยู่ในเขตพื้นที่ในส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานคร อีกร้อยละ 49.53 ปฏิบัติงานอยู่  
ในส่วนภูมิภาค (ตารางที่ 2)

#### 2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชาการอบรม

##### 2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจวิชาเกี่ยวกับงานของกระทรวง

พบว่าผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ความเข้าใจในหัวข้อเกี่ยวกับบทบาท  
ความรับผิดชอบของแต่ละกรมก่อนเข้ารับการอบรมอยู่ในระดับมากและปานกลาง ในระดับ  
มากได้แก่ เรื่อง บทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมประชาสงเคราะห์

(ค่าเฉลี่ย = 3.57) และบทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของสำนักงานประกันสังคม (ค่าเฉลี่ย = 3.48) ตามลำดับ ในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่อง บทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ภาพรวมและบทบาทความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวง (ค่าเฉลี่ย = 3.36) บทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.33) บทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมการจัดหางาน (ค่าเฉลี่ย = 3.30) ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย รวมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของกระทรวงก่อนการอบรมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.31)

สำหรับความเห็นหลังการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุดในหัวข้อวิชา ดังนี้ บทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมประชาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.52) บทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของสำนักงานประกันสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.51) ภาพรวมและบทบาทความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวง (ค่าเฉลี่ย = 4.43) บทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.40) บทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.34) และบทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมการจัดหางาน (ค่าเฉลี่ย = 4.29) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจงานของกระทรวงฯ หลังการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.42) (ตารางที่ 3)

## 2.2 ความรู้เกี่ยวกับหัวข้อวิชางานของกระทรวงที่ได้รับมีประโยชน์และคุณค่าต่องานของผู้เข้ารับการอบรม

พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความเห็นว่าความรู้เกี่ยวกับหัวข้อวิชางานของกระทรวงที่ได้รับทุกหัวข้อวิชา มีประโยชน์และคุณค่าต่องานของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ บทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมประชาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.17) ภาพรวมและบทบาทความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวง (ค่าเฉลี่ย = 4.15) บทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของสำนักงานประกันสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.10) บทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.04) บทบาทความรับผิดชอบและนโยบาย

สำคัญเร่งด่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.98) และบทบาทความรับผิดชอบ และนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมการจัดหางาน (ค่าเฉลี่ย = 3.91) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับมีประโยชน์และคุณค่าต่องานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06) (ตารางที่ 4)

### 2.3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้อวิชา

พบว่า ในการอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ระดับกลาง (ระดับ 7) รุ่นที่ 3 ได้กำหนดให้มีหัวข้อวิชาเพิ่มจากรุ่นที่ 1 รวม 6 หัวข้อ ผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความรู้ความเข้าใจก่อนอบรมอยู่ในระดับมากและปานกลาง ในระดับมากได้แก่ หัวข้อวิชาตามรอยพระยุคลบาท (ค่าเฉลี่ย = 3.73) จริยธรรมและคุณธรรมสำหรับการเป็นนักบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.63) สภาพเศรษฐกิจการเมือง การปกครองที่มีผลกระทบต่อภารกิจของกระทรวงฯ (ค่าเฉลี่ย = 3.48) และเทคโนโลยีสำหรับนักบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.45) ตามลำดับ ในระดับปานกลาง ได้แก่ หัวข้อวิชาวุฒิภาวะทางอารมณ์กับการคิดอย่างนักบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.39) และเทคนิคการบริหารเวลาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.36) ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้อวิชาการก่อนการอบรมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51)

หลังการอบรมผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้อวิชา มากที่สุดในทุกหัวข้อวิชา ดังนี้ หัวข้อวิชาตามรอยพระยุคลบาท (ค่าเฉลี่ย = 4.60) หัวข้อ วิชาวุฒิภาวะทางอารมณ์กับการคิดอย่างนักบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 4.51) จริยธรรมและคุณธรรมสำหรับการเป็นนักบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 4.41) เทคโนโลยีสำหรับนักบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 4.32) สภาพเศรษฐกิจการเมือง การปกครองที่มีผลกระทบต่อภารกิจของ กระทรวงฯ (ค่าเฉลี่ย = 4.31) และเทคนิคการบริหารเวลาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.30) ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้อวิชาการหลังการอบรมอยู่ในระดับมาก ที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.41) (ตารางที่ 5)

### 2.4 ความรู้หัวข้อวิชาการมีประโยชน์ต่องานของผู้เข้ารับการอบรม

พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความเห็นว่าหัวข้อวิชาการ 6 หัวข้อ มีประโยชน์ต่องานของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ดังนี้ หัวข้อวิชาที่มีประโยชน์มากที่สุด ได้แก่ จริยธรรมและคุณธรรมสำหรับการเป็นนักบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 4.26) ตามรอยพระยุคลบาท (ค่าเฉลี่ย = 4.23) วุฒิภาวะทางอารมณ์กับการคิดอย่างนัก

บริหาร (ค่าเฉลี่ย = 4.21) ตามลำดับ หัวข้อวิชาที่มีประโยชน์มาก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ การเมือง การปกครองที่มีผลกระทบต่อภารกิจของกระทรวงฯ (ค่าเฉลี่ย = 4.17) เทคโนโลยีสำหรับนักบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 4.10) และเทคนิคการบริหารเวลาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.02) ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ต่องานของหัวข้อวิชาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.16) (ตารางที่ 6)

### **3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรม**

พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสม โดยกิจกรรมการฝึกปฏิบัติที่ทีมงานคุณภาพและการออกกำลังกายภาคเช้า ผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับร้อยละ 90 ขึ้นไป สำหรับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ผู้เข้ารับการอบรมรุ่นที่ 1 เห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับร้อยละ 88.68 ส่วนผู้เข้ารับการอบรมรุ่นที่ 3 เห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับร้อยละ 78.26 การจัดทำรายงานกลุ่ม ผู้เข้ารับการอบรมรุ่นที่ 1 เห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับร้อยละ 71.70 ส่วนผู้เข้ารับการอบรมรุ่นที่ 3 เห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับ 86.96 (ตารางที่ 7)

### **4. ข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับกลาง (ระดับ 7)**

#### **4.1 หลักสูตรการอบรม รุ่นที่ 1 สรุปได้ดังนี้**

- (1) ควรกำหนดระยะเวลาอบรมจาก 10 วันเป็น 15 วัน
- (2) เพิ่มหัวข้อวิชาเรื่องมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาประเทศในภาพรวม การงบประมาณ การจัดทำแผนงาน/โครงการตามยุทธศาสตร์และการประสานแผนทุกระดับ สภาพะทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน การพัฒนาองค์กรและการศึกษาดูงาน

#### **4.2 หลักสูตรการอบรม รุ่นที่ 3 สรุปได้ดังนี้**

- (1) ให้เวลาของหัวข้อวิชาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของแต่ละกรมให้น้อยกว่า 3 ชั่วโมง
- (2) ควรเน้นเรื่องกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และขยายเวลาให้มากกว่า 3 ชั่วโมง

(3) ให้นำหน่วยผู้จัดเป็นผู้กำหนดหัวข้อการจัดทำรายงานและเน้นผลงานเชิงวิเคราะห์

(4) การเข้าค่ายฝึกปฏิบัติที่ทีมงานคุณภาพ ควรจัดให้อยู่ในลำดับต้นของการอบรม เพื่อสร้างระเบียบวินัย และการตรงต่อเวลา

(5) การอบรมให้ความรู้ ปลุกฝังในเชิงอุดมการณ์เพื่อไปปฏิบัติมากกว่าความรู้เรื่องวิชาการ

### หัวข้อวิชาการที่ควรเพิ่มเติม

หัวข้อวิชาที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างบุคลิกภาพ เช่น การพูดในที่ชุมชน ในงานพิธีการ การแต่งกาย

### ด้านวิทยากร

หัวข้อวิชาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของแต่ละกรม ผู้บรรยายควรเป็นผู้บริหารระดับสูงของกระทรวง และบรรยายในเชิงวิเคราะห์นโยบายให้ชัดเจนจะเหมาะสมกว่าการบรรยายเรื่องบทบาทหน้าที่

### สถานที่

ควรจัดในสถานที่นอกเขตกรุงเทพมหานคร และเป็นสถานที่เฉพาะเป็นสัดส่วน มีบริเวณเพื่อการออกกำลังกาย

## 5. หัวข้อการจัดทำรายงานกลุ่มของนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ระดับกลาง (ระดับ 7) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

### 5.1 รุ่นที่ 1 มีดังนี้

- (1) เรื่องการปฏิรูปการพัฒนางานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
- (2) เรื่องแนวทางการดำเนินงานเพื่อประสานการปฏิบัติในการกิจของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- (3) เรื่อง เครือข่ายการประสานงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

(4) เรื่อง แนวทางการดำเนินการของหน่วยงานสังกัดกระทรวง  
แรงงานและสวัสดิการสังคม

(5) เรื่องแนวทางการดำเนินงานเพื่อประสานการปฏิบัติในภารกิจ  
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในส่วนภูมิภาค

### 5.2 รุ่นที่ 3 มีดังนี้

- (1) เรื่อง การช่วยเหลือคนพิการตามวิสัยทัศน์ของกระทรวงฯ
- (2) เรื่อง วิสัยทัศน์ของกระทรวงฯที่มีต่อครอบครัว
- (3) เรื่อง ผู้สูงอายุกับวิสัยทัศน์ของกระทรวงฯ
- (4) เรื่อง แรงงานไทยกับวิสัยทัศน์ของกระทรวงฯ
- (5) เรื่อง ชุมชนกับวิสัยทัศน์ของกระทรวงฯ
- (6) เรื่อง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยหลักนิติธรรม
- (7) เรื่อง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยหลักความโปร่งใส
- (8) เรื่อง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยหลักการมีส่วนร่วม
- (9) เรื่อง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยหลักคุณธรรม
- (10) เรื่อง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยหลักความคุ้มค่า

### การวิเคราะห์ผลการศึกษา

ผู้ศึกษานำเสนอประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้เข้ารับการอบรม พบว่าผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.20 เป็นเพศชาย ร้อยละ 43.80 ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่  
คละกันทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ส่วนกลาง ร้อยละ 50.47  
ส่วนภูมิภาค ร้อยละ 49.53

2. ความรู้ความเข้าใจวิชาเกี่ยวกับงานของกระทรวง พบว่าก่อนการอบรม  
ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้อวิชาของแต่ละกรมอยู่ในระดับมากถึง  
ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.31) หลังการอบรมมีความรู้  
ความเข้าใจในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.42) โดยหัวข้อวิชาในกลุ่มแรกคือวิชาภาพรวม



และบทบาทความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวง บทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความรู้เพิ่มเติมจากเดิมในระดับปานกลาง เป็นมากที่สุด ส่วนหัวข้อวิชาในกลุ่มที่ 2 คือ วิชาบทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมประชาสงเคราะห์และสำนักงานประกันสังคม มีความรู้เพิ่มเติมจากเดิมในระดับมากที่สุด จะเห็นได้ว่ากลุ่มที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันจะมีพัฒนาการความรู้ในทิศทางเดียวกัน คือจากระดับปานกลางเป็นมากที่สุด หรือจากมากเป็นมากที่สุด

3. ความรู้ที่ได้รับมีประโยชน์และคุณค่าต่องานของผู้เข้าอบรม พบว่าผู้เข้ารับการอบรม เห็นว่าทุกหัวข้อวิชามีประโยชน์และคุณค่าต่องานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06) ทั้งนี้หัวข้อวิชาบทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมประชาสงเคราะห์อยู่ในระดับสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.17) รองลงมาได้แก่ หัวข้อวิชาภาพรวมและบทบาทความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวง (ค่าเฉลี่ย = 4.15) บทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของสำนักงานประกันสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.10) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.04) บทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.98) และลำดับสุดท้าย ได้แก่ บทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมการจัดหางาน (ค่าเฉลี่ย = 3.91) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าภารกิจกรมประชาสงเคราะห์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม มีกิจกรรม ภารกิจสำคัญส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมทางสังคม ข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังกล่าวจึงมีความเห็นว่าการได้รับความรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นประโยชน์อยู่ในลำดับต้น มากกว่าความรู้เกี่ยวกับงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดหางาน ซึ่งจะเป็นกรมที่มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยตรงเป็นหลัก และมีกิจกรรมส่งเสริมในทางสังคมเป็นไปโดยอ้อม

4. ความรู้ความเข้าใจและประโยชน์ของหัวข้อวิชาการทั่วไป รวม 6 ข้อวิชา พบว่า ก่อนการอบรมผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง และมาก

โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51) หลังการอบรมมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกวิชา (ค่าเฉลี่ย = 4.41) และเห็นว่าทุกหัวข้อวิชามีประโยชน์ต่องานของผู้เข้าอบรมอยู่ในระดับมาก คือ เรื่องเทคโนโลยีสำหรับนักบริหาร เทคนิคการบริหารเวลาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และสภาพเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ที่มีผลกระทบต่อภารกิจกระทรวงฯ ที่มีประโยชน์มากที่สุด คือ เรื่องวุฒิภาวะทางอารมณ์กับการคิดอย่างนักบริหาร ตามรอยพระยุคลบาท จริยธรรม และคุณธรรมสำหรับการเป็นนักบริหาร ทั้งนี้จะเห็นว่าความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทางด้านอารมณ์ จริยธรรมและคุณธรรม ผู้เข้ารับการอบรม เห็นว่ามีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้ย่อมสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรในทศวรรษหน้าที่เน้นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมการทำงาน มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีคุณธรรมและจริยธรรม

## บทที่ 6

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 6.1 สรุป อภิปรายผล

การศึกษาวิเคราะห์เรื่องการส่งเสริมความรู้ด้านสวัสดิการสังคมแก่ข้าราชการระดับ 7 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การดำเนินงานและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมความรู้ด้านสวัสดิการสังคมแก่นักบริหารระดับกลาง (ระดับ 7) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับกลาง (ระดับ 7) ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีขอบเขตการศึกษาจากผลการดำเนินงานอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับกลาง (ระดับ 7) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้เข้าอบรม จำนวน 105 คน เป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง รวม 19 คน กรมการจัดหางาน 11 คน กรมประชาสงเคราะห์ 33 คน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 คน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 12 คน และข้าราชการสำนักงานประกันสังคม 24 คน

ผลการศึกษาพบว่า พื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรมเป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.20 นอกนั้นเป็นเพศชาย พื้นที่การปฏิบัติงานมีทั้งที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ส่วนกลางร้อยละ 50.47 ส่วนภูมิภาค ร้อยละ 49.53

ระดับความรู้ความเข้าใจก่อนการอบรมเกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของแต่ละกรม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.31) ซึ่งผู้เข้าอบรมเห็นว่าวิชาเกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมต่าง ๆ ในกระทรวง ความรู้เดิมก่อนการอบรมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อภายหลังการอบรมมีความรู้สูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ เรื่องบทบาทความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวง กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนวิชาที่มีความรู้เดิมอยู่ในระดับมากเมื่อเข้าอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เรื่อง บทบาทความรับผิดชอบและนโยบายเร่งด่วนของกรมประชาสงเคราะห์ และสำนักงานประกันสังคม จะเห็นได้ว่าการพัฒนาความรู้จะเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกันใน

กลุ่มงานที่มีพื้นฐานเดียวกันอย่างชัดเจน เช่น กลุ่มงานด้านการประชาสัมพันธ์กับการประกันสังคม หรือกลุ่มงานด้านการจัดหางาน พัฒนาฝีมือแรงงาน และการคุ้มครองแรงงาน

หัวข้อวิชาทั้ง 6 หัวข้อวิชา ได้แก่ หัวข้อวิชาภาพรวมบทบาทความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวง บทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกรมการจัดหางาน กรมประชาสัมพันธ์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม ผู้เข้าอบรมเห็นว่าเป็นวิชาที่มีประโยชน์และคุณค่าต่องานของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06) โดยหัวข้อวิชาบทบาทความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของหน่วยงานที่มีภารกิจเป็นกิจกรรมด้านสวัสดิการสังคมเป็นหลัก ผู้เข้ารับการอบรมจะเห็นว่ามีความประโยชน์อยู่ในลำดับต้น มากกว่าความรู้เกี่ยวกับงานในด้านที่เป็นกิจกรรมภาคสังคมเป็นหลัก และส่งเสริมทางสังคมเป็นไปโดยอ้อม สำหรับรายละเอียดขอขอบเขตเนื้อหาวิชา ผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่าควรจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการวิเคราะห์ในระดับนโยบายการทำงาน มากกว่าการให้รู้ลักษณะงานในบทบาทหน้าที่ของแต่ละกรม โดยใช้เวลาให้น้อยลงกว่าเดิมที่กำหนดไว้ 3 ชั่วโมง

สำหรับหมวดวิชาความรู้ด้านวิชาการที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการอบรม ซึ่งเป็นหัวข้อวิชาที่กำหนดเสริมให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ทั้งในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีสำหรับนักบริหาร เทคนิคการบริหารเวลาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และเพื่อพัฒนาสุขภาพกายสุขภาพจิต เช่น ภูมิภาวะทางอารมณ์ จริยธรรมและคุณธรรมสำหรับนักบริหาร พบว่าผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่าเรื่องเกี่ยวกับภูมิภาวะทางอารมณ์ จริยธรรมคุณธรรม มีประโยชน์มากที่สุด โดยมีข้อเสนอของผู้เข้าอบรมว่าควรให้ความรู้เรื่องวิชาการ รวมทั้งให้มีเรื่องเสริมสร้างบุคลิกภาพของผู้เข้าอบรม ทั้งนี้ อาจเนื่องจากเห็นว่าควรได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านความรู้ ความสามารถและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรในทศวรรษหน้า

## 6.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานส่งเสริมความรู้ด้านสวัสดิการสังคม แก่ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ 7) ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ดังนี้

1. การกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชาเกี่ยวกับความรู้งานของแต่ละกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งในการอบรมที่ผ่านมามีได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชาเป็นเรื่องความรู้รอบในภารกิจของแต่ละกรม เช่นในเรื่องนโยบาย ทิศทาง แนวคิดหลักการ และภารกิจในภาพรวมของกรม / สำนัก และภารกิจที่เป็นเรื่องสำคัญของกรม เช่น ปัญหาการว่างงาน แรงงานต่างด้าว ปัญหาความยากจนกับการพัฒนางานสวัสดิการสังคมเชิงรุก การพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยกับการแข่งขันสากล สภาพการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยและในต่างประเทศ แนวทางการพัฒนางานประกันสังคมไปสู่ระดับสากล ซึ่งเป็นการให้ความรู้ในเรื่องของแต่ละกรม หากจะเป็นการส่งเสริมให้มีความรู้ด้านสวัสดิการสังคมอย่างแท้จริง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขอบเขตเนื้อหาของหัวข้อวิชาในการอบรมของแต่ละกรมในส่วนที่เกี่ยวกับภารกิจของกรมให้เน้นในเชิงการวิเคราะห์เพื่อความร่วมมือในการประสานเชื่อมโยงการปฏิบัติงาน การแปลงนโยบาย แผนงาน แนวคิดหลักการไปสู่การปฏิบัติในภารกิจที่เกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

- การรักษาสิทธิประโยชน์ การคุ้มครองดูแล สงเคราะห์คนไทยในต่างประเทศ
- บริการด้านการจัดหางาน การแนะแนวการประกอบอาชีพ การจ้างงานใหม่
- บริการสงเคราะห์ พิ้นฟู คุ้มครองสวัสดิภาพ สร้างความมั่นคงแก่ครอบครัว
- การให้เงินทุนประกอบอาชีพแก่ผู้เดือดร้อน ผู้ถูกเลิกจ้างว่างงาน
- การฝึกอบรม พัฒนาฝีมือแรงงาน
- การจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- การคุ้มครอง ดูแลแรงงานทั่วไปและแรงงานเฉพาะกลุ่ม
- การส่งเสริมพัฒนาแรงงานหญิงและเด็ก
- การให้หลักประกันและความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง และผู้ประกันตนตามกฎหมาย

ว่าด้วยกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม

2. ชื่อหลักสูตรการฝึกอบรม ควรเปลี่ยนจากชื่อ “หลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับกลาง (ระดับ 7) ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็นชื่อ “หลักสูตรพัฒนานักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับกลาง (ระดับ 7)” เนื่องจากจะได้ไม่เกิดความเข้าใจสับสน ระหว่างหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับกลาง (ระดับ 7) ของสำนักงานปลัดกระทรวง ที่จัดอบรมให้แก่ข้าราชการสังกัด

สำนักงานปลัดกระทรวง ซึ่งเป็นการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 77 ว่าเป็นหลักสูตรใด เพราะมีชื่อคล้ายคลึงกันมากและผู้ที่ผ่านหลักสูตรพัฒนานักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับกลางแล้ว ควรเป็นผู้ที่อยู่ในลำดับต้นของการพิจารณาเพื่อเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) ของกระทรวงต่อไป ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้ารับการอบรม ซึ่งจะทำให้ได้รับความร่วมมือ ตั้งใจในการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการอบรม อยู่ในระเบียบ วินัยของการอบรม ผู้เข้าอบรมก็จะมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการติดต่อประสานงานระหว่างกันต่อไป

3. การกำหนดหลักสูตรการให้ความรู้ ควรใช้ตามแนวทางจากมติคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ครั้งที่ 1 /2543 ที่กำหนดให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจความรับผิดชอบในภาพรวมของกระทรวงฯ และภารกิจความรับผิดชอบของทุกกรม รวม 5 วัน การสร้างทีมงานคุณภาพ รวม 5 วัน ซึ่งใช้ในการจัดอบรมในรุ่นที่ 1 สำหรับในรุ่นที่ 2 และ 3 ได้เพิ่มระยะเวลาการอบรมอีก 5 วัน ตามข้อเสนอแนะในการประเมินผลการฝึกอบรมของรุ่นที่ 1 โดยเพิ่มหัวข้อวิชาที่เป็นภาควิชาการ รวม 6 หัวข้อวิชา เช่น วิชาเทคโนโลยีสำหรับนักบริหาร วิชาวุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ) กับความคิดอย่างนักบริหาร ตามรอยพระยุคลบาท ฯ นั้น หากได้กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าอบรมว่าเป็นผู้ผ่านการอบรมนักบริหารระดับกลางของแต่ละกรมแล้วควรตัดหัวข้อวิชาดังกล่าวไปหรือคงไว้เฉพาะวิชาเกี่ยวกับวุฒิภาวะทางอารมณ์กับการคิดอย่างนักบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน หรือซ้ำเสริมในการให้ความรู้แก่ผู้เข้าอบรม และไปเพิ่มหัวข้อวิชา เกี่ยวกับด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในระดับสากล เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ผู้เข้าอบรมให้กว้างขวางเพื่อประโยชน์ในการพัฒนางาน โดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเป็นผู้บรรยายให้ความรู้

4. ควรมีการส่งเสริมข้าราชการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้ความรู้เกี่ยวกับด้านสวัสดิการสังคม ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเผยแพร่ผลงานวิชาการ เอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้แก่ข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ

สังคม เพื่อให้ได้ศึกษา ค้นคว้า เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นการพัฒนาอีกทางหนึ่ง โดยไม่ต้องมานั่งอบรมในห้องเรียน