

บทนำ

ความเป็นมาของการจัดการอบรม

ในสถานการณ์ที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กำลังเป็นที่คาดหวังของรัฐบาล และประชาชนในการปฏิบัติภารกิจตามนโยบายที่วางไว้ให้สัมฤทธิ์ผล แต่ด้วยข้อจำกัดด้านกำลังคนตามนโยบายของรัฐบาล ทำให้ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ต้องหาทางในการพัฒนาโครงสร้าง และพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดหลัก เล็ก กระทัดรัดแต่มีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการหนึ่งที่สามารถดำเนินการได้คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริการและมีคุณภาพแก่ประชาชน รวมทั้งการปรับเปลี่ยนทัศนคติของแต่ละคนให้สอดคล้องกับปรัชญาในการทำงานของกระทรวงที่ว่า "กระทรวงของประชาชน เพื่อประชาชน" ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนได้เข้าใจกฎหมาย สิทธิ หน้าที่ ผลประโยชน์ที่พึงจะได้รับจาก กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึงยิ่งขึ้น

ในการนี้ จังหวัดนนทบุรี จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตร "กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรส." โดยสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี ร่วมกับ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี ร่วมกันจัดทำขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในภาพรวมของงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ทางด้านกฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ โดยการฝึกอบรม 2 รุ่นๆละ 2 วัน ดังนี้คือ

รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 18 – 19 มีนาคม 2540

รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 13 – 14 พฤษภาคม 2542

ณ อาคารกายภาพบำบัด สถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด จ.นนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในสาระสำคัญของกฎหมาย และบทบาทความรับผิดชอบของ กรส. ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการอบรมประกอบด้วย หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี 16 หน่วยงาน เป็นข้าราชการตั้งแต่ระดับ 2-7 จำนวน 2 รุ่นๆละ 50 คน รวม 100 คน

ผลงานฉบับนี้ เป็นการประเมินผลการอบรมหลักสูตร"กฎหมายและงานใน
ความรับผิดชอบของ กรส." รุ่นที่ 1 จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 50 คน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ
จะประเมินผลผู้เข้ารับการอบรม โดยการจัดทำแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม เพื่อจะ
ได้ทดสอบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กรส. มากน้อยเพียงใด
อยู่ในกลุ่มระดับใด หน่วยงานใด โดยสามารถวัดได้ว่า ผู้อบรมได้ทำแบบทดสอบก่อนและ
หลังการอบรม มีผู้อบรมทำข้อทดสอบได้ถูกต้องเพิ่มขึ้นมากเท่าใด ทั้งนี้ จากผลการประเมิน
ปรากฏว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ สามารถทำคะแนนครั้งหลังการอบรม ได้มากกว่าครั้ง
แรก อยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างดี ซึ่งก็แสดงว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ
โดยสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

.....

บทที่ 1

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการประเมินผล

สำหรับความหมายของการประเมินผลนี้ มีผู้ให้คำนิยามมากมาย รวมทั้ง นักวิชาการหลายท่านได้ ให้คำนิยามแตกต่างกันไป ดังนี้คือ

Dr. David R Moers ได้ให้ทรรศนะว่า "การประเมินผล คือ กระบวนการที่ใช้ดุลพินิจ และ/หรือค่านิยมในการพิจารณาตัดสินคุณค่า ความเหมาะสม ความคุ้มค่า หรือสัมฤทธิ์ผลของเหตุการณ์ โครงการหรือสิ่งอื่นใด หลังจากการเปรียบเทียบผลที่วัดได้ โดยวิธีการใด ๆ ก็ตามกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้"

ดร.สุรพล กาญจนะจิตรา ให้ความหมายของการประเมินผลว่า "คือเครื่องมือที่ใช้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานว่า 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 และเชื่อถือได้เกี่ยวกับโครงการเพื่อให้การตัดสินว่า โครงการดังกล่าว

ดีหรือไม่อย่างไร หรือเป็นการค้นหาว่าผลของกิจกรรมที่วางไว้ในโครงการ ประสบความสำเร็จตรงกับวัตถุประสงค์ หรือความมุ่งหมายของโครงการหรือไม่

รศ.ดร. พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ ให้ความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรมว่า การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการวิจัยประเมินผลที่มีวัตถุประสงค์ต้องการสรุปว่า การฝึกอบรมก่อให้เกิดผลที่พึงปรารถนาที่ผู้จัดโครงการต้องการให้เกิดผลภายหลังอบรมจริงหรือไม่ เป็นการสรุปความเป็นสาเหตุและผลระหว่างโครงการอบรมและผลลัพธ์ที่คาดว่าจะมี เช่นนี้แสดงว่าโครงการอบรมเป็นตัวแปรต้นและผลลัพธ์ที่พึงจะประสงค์ คือ ตัวแปรตาม

การฝึกอบรมแต่ละครั้ง ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณและทรัพยากรบุคคล เช่น ต้องสูญเสียจากการทำงานไปในการฝึกอบรม จึงควรต้องการประเมินว่า โครงการฝึกอบรมได้ผลหรือไม่เพียงใด มีส่วนใดบรรลุวัตถุประสงค์ แต่ส่วนใดไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงการอย่างไร ที่จะทำให้การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลตามที่คาดหวัง อย่างไรก็ตามการจะประเมินผลโครงการอย่างไรต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์การฝึกอบรมเป็นหลักสำหรับการประเมิน

สาเหตุที่ต้องมีการประเมินผลการอบรม

การประเมินผล เป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งเรื่องหนึ่ง ในกระบวนการฝึกอบรม เพราะผลที่ได้จากการประเมินที่เป็นระบบ จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง โครงการฝึกอบรม/สัมมนาต่าง ๆ ให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมมากที่สุด

สำหรับสาเหตุที่ต้องมีการประเมินผลการฝึกอบรม มีดังนี้คือ

1. ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำการประเมินผล
2. ต้องการทราบสัมฤทธิ์ผลของโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรม หรือสัมมนาว่า

ได้ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

3. ต้องการทราบข้อดี ข้อบกพร่อง ความเหมาะสม รวมถึงปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ของการจัดฝึกอบรม/สัมมนาครั้งนี้ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงการจัดฝึกอบรม/สัมมนาในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

4. ต้องการทราบถึงความเหมาะสม ความคุ้มค่า คุณค่าหรือ ประโยชน์ของโครงการฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อแก้ไขและปรับปรุงโครงการดังกล่าวให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม/สัมมนาที่สุด

5. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหาร เช่น

- เพื่อพิจารณาว่าควรจะดำเนินการจัดฝึกอบรม/สัมมนา หลักสูตรนั้น ๆ ต่อไปหรือไม่

- พิจารณาว่าควรจะอนุมัติหรือตัดทอนงบประมาณ ของโครงการฝึกอบรม/สัมมนาใดบ้าง

ปัญหาและอุปสรรคของการประเมินผลการฝึกอบรม

โดยทั่วไปแล้ว การประเมินผลโครงการฝึกอบรมใด ๆ จะได้ผลหรือไม่ เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งบางครั้งปัจจัยเหล่านั้นอาจกลายเป็น ปัญหาและอุปสรรคของการประเมินผลได้ อันจะมีผลทำให้การประเมินผลนั้นล้มเหลว ขาดความเชื่อถือ หรือได้ผลไม่ตรงตามที่ต้องการ

ปัญหาและอุปสรรคของการประเมินผลที่สำคัญๆ อาจสรุปได้ดังนี้

1. ไม่มีการกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลอย่างชัดเจน
2. ระยะเวลาสำหรับดำเนินการด้านการประเมินผลไม่เพียงพอ
3. ขาดการสนับสนุนของฝ่ายบริหารในด้านต่าง ๆ เช่น กำลังคน งบประมาณ อุปกรณ์ต่าง ๆ ฯลฯ
4. ผู้ประเมินผลไม่มีอำนาจที่จะดำเนินการบางอย่างอย่างอิสระ เช่น วิเคราะห์เอกสารของโครงการฝึกอบรม หรือเอกสารบางอย่างที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ
5. ผู้ประเมินผลไม่มีความรู้ในการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ
6. ไม่มีการวางแผนในการนำเอาผลที่ได้จากการประเมินไปใช้

7. ไม่มีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลแต่ละครั้ง
8. ไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ
9. ไม่มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง คือ ประเมินผลเพียงครั้งเดียวก็เลิก
ดังนั้น การทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการประเมินผลที่สำคัญๆ

ดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นข้อควรคำนึงที่สำคัญอันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนดำเนินการด้านการประเมินผลอย่างมาก และจะช่วยให้การประเมินผลบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้

ขั้นตอนในการประเมินผลการฝึกอบรม

ในการประเมินผลการฝึกอบรม มีขั้นตอนในการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผล (Focus)
2. วางแผน (Plan)
3. ดำเนินการตามแผน (Implement)
4. วิเคราะห์ข้อมูล (Analyze)
5. รายงานผล (Report)

1. กำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผล เป็นขั้นตอนเบื้องต้นที่สำคัญยิ่งสำหรับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมใด ๆ โดยจะเริ่มจาก

- ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมที่จะทำการประเมินว่า วัตถุประสงค์เพื่อฝึกอะไร ใครรับผิดชอบโครงการ และใครบ้างต้องการทราบข้อมูลจากการประเมินผลในครั้งนี้

- สัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ประเมินผล
- สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องการทราบข้อมูล เพิ่มเติมว่าต้องการทราบ

อะไรบ้าง

- กรอกข้อมูลเพื่อกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมิน
- ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมิน

2. วางแผนประเมินผล เมื่อกำหนดขอบเขตการประเมินผลแล้ว ก็นำวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแต่ละข้อมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนประเมินผลต่อไป โดยเริ่มจาก

2.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

2.2 คำถามเฉพาะสำหรับวัตถุประสงค์ของการประเมินผล

2.3 ประเภทของการประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณา

เลือกใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประเภทของการประเมินผลจะแบ่งออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การเรียนรู้ ต้องทราบว่า ผู้อบรมเรียนรู้จริงหรือไม่
2. ปฏิบัติการ ต้องทราบว่า ผู้อบรมมีความคิดเห็น/ทัศนคติอย่างไร
3. พฤติกรรม ต้องทราบว่า ผู้อบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้นหรือไม่
4. ผลลัพธ์ ต้องทราบว่า ผู้อบรมที่ผ่านมีประสิทธิภาพดีกว่าเดิมหรือไม่

2.4 แหล่งที่มาของข้อมูล แหล่งที่มาของข้อมูลส่วนใหญ่จะมา

จาก

1. ผู้เข้ารับการอบรม
2. วิทยากร
3. ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชา
4. ผู้รับผิดชอบโครงการ
5. ผู้สังเกตการณ์
6. เอกสารโครงการ
7. แบบฝึกหัด/การฝึกปฏิบัติ ฯลฯ

2.5 เวลาที่เก็บข้อมูล ให้ระบุว่า จะเก็บรวบรวมเมื่อไร จากแหล่งข้อมูลแต่ละแหล่ง เวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 3 ช่วงใหญ่ ๆ คือ

1. ก่อนการฝึกอบรม (คือดำเนินการฝึกอบรม)
2. ระหว่างการฝึกอบรม (คือระหว่างดำเนินการฝึกอบรม

ในห้องฝึกอบรม)

3. หลังการฝึกอบรม อาจแยกเป็น 2 กรณีคือ
 - 3.1 ทันทีที่เสร็จสิ้นการฝึกอบรม
 - 3.2 หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วระยะหนึ่ง

2.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ระบุให้ชัดเจนว่าจะเก็บรวบรวม

ข้อมูลโดยวิธีใด วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำคัญ คือ

1. แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre – Post Test)
2. การสัมภาษณ์ (Interview)
3. การสังเกตการณ์ (Observation)
4. การฝึกปฏิบัติ/แบบฝึกหัด (Practice/Exercise)
5. แบบสอบถามต่าง ๆ (Questionnaires) เช่น
 - แบบประเมินผลหัวข้อวิชา
 - แบบประเมินผลวิทยากร
 - แบบประเมินผลโครงการ
 - แบบสอบถามสำหรับการติดตามผล
6. แผนปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมสำหรับการติดตามผล (Action Plan)

2.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ระบุให้ชัดเจนว่าจะเก็บรวบรวมข้อมูล

ด้วยวิธีการอย่างไร เช่น

1. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ โดยใช้
 - ค่าตัวกลางเลขคณิต
 - ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - ค่าสัมประสิทธิ์ของความผันแปร
2. การวิเคราะห์แบบ Matrix
3. การพรรณนาเปรียบเทียบ
4. การเปรียบเทียบในรูปร้อยละ ฯลฯ

3. การดำเนินการตามแผน เมื่อจัดทำแผนการประเมินเรียบร้อยแล้ว จะเริ่มเก็บในช่วงต่าง ๆ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่ระบุไว้ในแผนการประเมิน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน โดยวิเคราะห์จากคำตอบสำหรับคำถามเฉพาะของแต่ละข้อจนครบทุกข้อ แล้วจึงสรุปวัตถุประสงค์ของการประเมินว่าบรรลุผลหรือไม่ เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร

บทที่ 2 ระเบียบ วิธีการประเมินผล

วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

ในการจัดทำโครงการอบรมหลักสูตร "กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรต." รุ่นที่ 1 เพื่อวัตถุประสงค์ในการประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมในเรื่อง กฎหมายและงานด้านแรงงานของข้าราชการในสังกัด กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี รวม 16 หน่วยงาน ตั้งแต่ระดับ 2 – 7 จำนวน 50 คน โดยใช้ข้อทดสอบจำนวน 50 ข้อๆละ 1 คะแนน เป็นข้อทดสอบให้ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อสามารถประเมินได้ว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในสาระสำคัญของกฎหมาย การบริหารกฎหมายและบทบาทหน้าที่ในความรับผิดชอบของ กระทรวงแรงงาน มากยิ่งขึ้น สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการประเมินผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรนี้ก็คือ

หลักสูตร "กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรต.รุ่นที่ 1 เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม และผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจทางด้านกฎหมายเป็นอย่างดีโดยจะสังเกตได้จากการทำข้อทดสอบความรู้ จำนวน 50 ข้อๆละ 1 คะแนน ก่อนเข้ารับการอบรม และหลังจากการอบรมผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ทำข้อทดสอบได้คะแนนเพิ่มมากขึ้นกว่าการทำข้อทดสอบครั้งแรกมาก ทั้งนี้ การประเมินผลได้มีการวัดเกณฑ์การวัดระดับความแตกต่างของคะแนนว่ามีคะแนนสูงสุด ระดับกลาง และระดับต่ำ มีคะแนนเท่าใด จำนวนกี่คน ข้าราชการระดับไหน รวมทั้งสามารถมาเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยที่สุด เป็นข้าราชการระดับใด หน่วยงานใด ซึ่งโดยสรุปสั้นๆได้ว่า

ในการทดสอบความรู้ก่อน และหลังการอบรม ผู้เข้ารับการอบรม ทั้งสิ้น 37 คน สามารถทำข้อทดสอบหลังการอบรมได้เพิ่มขึ้นทุกคน ก็แสดงว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้ทางด้านกฎหมายดีขึ้น โดยจะสังเกตได้จากคะแนนหลังการทดสอบ จะเพิ่มมากขึ้นกว่าการทดสอบครั้งแรก

ขอบเขตของการประเมินผล

การประเมินผลในครั้งนี้ เป็นการประเมินผลจากผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตร กฎหมายและความรับผิดชอบของ-กรส. รุ่นที่ 1 ของข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 16 หน่วยงาน จำนวน 50 คน โดยมีกิจกรรมดังนี้คือ

1. มีการบรรยายในวิชาต่าง ๆ รวม 6 วิชา จำนวน 11 ชั่วโมงครึ่ง (2 วันทำการ)
2. ผู้เข้ารับการอบรมเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี ระดับ 2-7 จำนวน 16 หน่วยงาน
3. ข้อทดสอบที่ใช้วัดคะแนนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะเป็นข้อทดสอบที่หน่วยงานที่ต้องบรรยายในวิชาต่าง ๆ เป็นผู้ออกข้อทดสอบ จำนวน 50 ข้อๆละ 1 คะแนน เพื่อทดสอบผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังการอบรมว่าสามารถตอบได้ถูกต้องเพิ่มมากขึ้นมาน้อยเพียงใด
4. ก่อนจะมีการบรรยาย จะมีการทดสอบผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 50 คน โดยใช้ข้อทดสอบ 50 ข้อๆละ 1 คะแนน เพื่อทดสอบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องกฎหมายมาน้อยเพียงใดก่อนเข้ารับการอบรม
5. หลังจากการบรรยายสิ้นสุดลง จะมีการทดสอบความรู้ โดยใช้ข้อทดสอบเดิมจากข้อสอบครั้งแรกให้ผู้เข้ารับการอบรมทดสอบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อดูความแตกต่างของคะแนนในครั้งแรกกับครั้งหลังว่าสามารถทำข้อทดสอบถูกต้องเพิ่มกว่าครั้งแรกเท่าใด
6. นอกจากจะมีข้อทดสอบให้ผู้เข้ารับการอบรมทดสอบแล้ว ยังได้มีการแจกแบบสอบถาม เพื่อสอบถามผู้เข้ารับการอบรมว่า การอบรมครั้งนี้เป็นอย่างไร มีข้อเสนอแนะควรมีข้อเสนอแนะอะไรบ้าง มีข้อดี ข้อบกพร่อง และความเหมาะสม รวมถึงปัญหาของการฝึกอบรม เพื่อแก้ไขปรับปรุงการฝึกอบรมครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

จากการประเมินผลการอบรมครั้งนี้ มีการทดสอบความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 50 คน ใช้ข้อทดสอบ 50 ข้อๆละ 1 คะแนน โดยข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จำนวน 16 หน่วยงาน แบ่งเป็นระดับได้

3 กลุ่ม คือ

ระดับ 7 ขึ้นไป	จำนวน 2 คน
ระดับ 6-5	จำนวน 17 คน
ระดับ 4-2	จำนวน 31 คน
รวม	50 คน

ขั้นตอนของการทดสอบ จะมีการแจกข้อทดสอบจำนวน 50 ข้อ ให้ผู้เข้ารับการอบรมทดสอบก่อนและหลังการอบรม เพื่อนำผลการทดสอบทั้งสองครั้งมาเปรียบเทียบกับว่า ผู้เข้ารับการอบรมทำข้อทดสอบได้ถูกต้องและมีความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด สำหรับข้อทดสอบ ในการนำมาประกอบการประเมินผลนั้น จะจัดทำขึ้นโดยหน่วยงานของแต่ละหน่วยงานกำหนดขึ้น จำนวน 50 ข้อซึ่งแบ่งเป็น

-ข้อทดสอบของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด	จำนวน 5 ข้อ
-ข้อทดสอบของสำนักงานจัดหางานจังหวัด	จำนวน 5 ข้อ
-ข้อทดสอบของสำนักงานประกันสังคมจังหวัด	จำนวน 4 ข้อ
-ข้อทดสอบของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัด	จำนวน 15 ข้อ
-ข้อทดสอบของสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด	จำนวน 15 ข้อ
-ข้อทดสอบของข้อพิพาทแรงงาน	จำนวน 6 ข้อ
	รวม 50 ข้อ

นิยามปฏิบัติการ

กรร. หมายถึง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ผู้เข้ารับการอบรม หมายถึง ข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี จำนวน 17 หน่วยงาน ตั้งแต่ระดับ 2-7 ในรุ่นที่ 1 จำนวน 50 คน

หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หมายถึง หน่วยงานที่ประกอบด้วย สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด และสถานสงเคราะห์ต่าง ๆ ที่อยู่ในเขตจังหวัดนนทบุรี จำนวน 11 หน่วยงาน

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างข้าราชการในการปฏิบัติงานร่วมกันขององค์การ

วิทยากร หมายถึง ผู้นำเสนอเนื้อหาสาระ ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ รวมถึงการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ตามขอบเขตหรือประเด็นต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมนั้น ๆ

การทดสอบ หมายถึง การนำข้อทดสอบให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทดสอบในการอบรมซึ่งจะสามารถนำมาประเมินผลว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรที่เข้ารับการอบรมมากน้อยเพียงใด

ข้อทดสอบ หมายถึง เนื้อหาสาระของหลักสูตรในการอบรม ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ตอบข้อทดสอบ ซึ่งสามารถนำมาประเมินว่าผู้ทดสอบทำข้อทดสอบได้ถูกต้องกี่ข้อ และไม่ถูกต้องกี่ข้อ

การประเมินผล หมายถึง กระบวนการวัดผลผู้เข้ารับการอบรมตั้งแต่เริ่มการอบรมจนถึงสิ้นสุดการอบรม โดยสามารถประเมินผลได้ว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการอบรมตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่

.....

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลในการอบรม สามารถแบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลได้เป็น 3 ช่วงใหญ่ ๆ คือ

1. ก่อนการฝึกอบรม (คือก่อนดำเนินการฝึกอบรม)
2. ระหว่างการฝึกอบรม (คือระหว่างดำเนินการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม)
3. หลังการฝึกอบรม ซึ่งอาจแยกย่อยได้เป็น 2 กรณีคือ
 - ทันทีที่เสร็จสิ้นการฝึกอบรม
 - หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วระยะหนึ่ง (ซึ่งควรระบุให้แน่ชัดว่าเมื่อไร)

ในการนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำคัญส่วนใหญ่จะมาจากแหล่งดังนี้ คือ

- ก. แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre-Post Test)
- ข. การสัมภาษณ์ (Interview)
- ค. การสังเกตการณ์ (Observation)
- ง. การฝึกปฏิบัติ/แบบฝึกหัด (Practice/Exercise)
- จ. แบบสอบถามต่าง ๆ (Questionnaires) เช่น
 - แบบประเมินผลหัวข้อวิชา
 - แบบประเมินผลวิทยากร
 - แบบประเมินผลโครงการ
 - แบบสอบถามสำหรับการติดตามผล
- ฉ. แผนปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมสำหรับการติดตามผล (Action Plan)

สำหรับการประเมินผลการอบรม หลักสูตร" กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรส. รุ่นที่ 1 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการประเมินการอบรมว่า ผู้เข้ารับการอบรม ในรุ่นที่ 1 จำนวน 50 คน ว่าสักกี่คนที่มีความรู้ ความเข้าใจในสาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน และบทบาทของ กรส. โดยใช้เป็นข้อทดสอบจำนวน 50 ข้อ ๆ ละ 1 คะแนน ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทดสอบก่อน – หลัง เข้ารับการอบรม และนำผลข้อทดสอบที่ถูกต้องมาเปรียบเทียบว่าผู้เข้ารับการอบรมทำข้อทดสอบครั้งหลังได้มากกว่าการทดสอบครั้งแรกมากน้อยเพียงใด

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ครั้งนี้ ผู้ประเมินได้สร้างเครื่องมือขึ้นมา โดยแบ่งเป็น 2 อย่างคือ

1. การทำแบบทดสอบความรู้ (Pre- Post-Test) ก่อน-หลังอบรม
2. การทำแบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็นผู้เข้ารับการอบรม โดยใช้สอบถามหลังการอบรมเสร็จสิ้นแล้ว

1. แบบทดสอบความรู้ (Pre-Post-Test) ในการอบรมหลักสูตร "กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรต. รุ่นที่ 1" ผู้รับผิดชอบโครงการได้จัดทำเครื่องมือในการประเมินแก่ข้าราชการในสังกัด กรต. จำนวน 50 คน โดยข้อทดสอบจะถูกกำหนดให้ผู้ที่มีรับผิดชอบมาบรรยายในหัวข้อวิชาทางด้านกฎหมายของแต่ละกรม จำนวน 6 กรม เป็นผู้ออกข้อทดสอบล่วงหน้าก่อนการอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทดสอบ โดยแต่ละหน่วยงาน จะออกข้อทดสอบดังนี้ คือ

-ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด	จำนวน	5	ข้อ
-สำนักงานจัดหางานจังหวัด	จำนวน	5	ข้อ
-สำนักงานประกันสังคมจังหวัด	จำนวน	4	ข้อ
-สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	จำนวน	15	ข้อ
-สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด	จำนวน	15	ข้อ
-กองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน	จำนวน	6	ข้อ
รวม		50	ข้อ

สำหรับรายละเอียดของเนื้อหาวิชาในข้อทดสอบสามารถแยกเป็นรายละเอียดหัวข้อวิชาดังนี้คือ

1. กองกฎหมายและงานการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ (3 ชั่วโมง)

- เนื้อหา
1. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
 2. กฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป
 3. กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล
 4. กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน
 5. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

6. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการบังคับใช้ (ตั้งแต่ปี พ.ศ.
2516 – ปัจจุบัน)

2. กฎหมายแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน (1 ชั่วโมงครึ่ง)

- เนื้อหา
1. พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537
 2. พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวล
รัฐฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัฐฎากร (ฉบับที่ 288) พ.ศ.2538
 3. การขอรับการรับรองหลักสูตรและอนุมัติค่าใช้จ่าย
ในการฝึกอบรมลูกจ้าง ตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษี
เงินได้ (ฉบับที่ 60) ตามความแห่งพระราชกฤษฎีกา ออกตามความ
ในประมวลรัฐฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัฐฎากร (ฉบับที่ 288) พ.ศ.2538
 4. กรอบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้าง ตามพระราช
กฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัฐฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัฐฎากร
(ฉบับที่ 288) พ.ศ.2538

3. กฎหมายและงานการจัดหางาน (1 ชั่วโมงครึ่ง)

- เนื้อหา
1. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
พ.ศ. 2528
 2. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว
พ.ศ. 2521
 3. พระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย
พ.ศ. 2499

4. กฎหมายและงานการประกันสังคม (1 ชั่วโมงครึ่ง)

- เนื้อหา
1. พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม
 2. พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน

5. กฎหมายและงานการประชาสงเคราะห์ (2 ชั่วโมง)

- เนื้อหา
1. พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2527
 2. พระราชบัญญัติจัดการฝึกและอบรมเด็กบางจำพวก พ.ศ.2479
 3. ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 294 ลงวันที่ 5 พ.ย. 2515
 4. พระราชบัญญัติการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม พ.ศ. 2522
 5. พระราชบัญญัติการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2533
 6. พระราชบัญญัติหอพัก พ.ศ. 2507
 7. พระราชบัญญัติจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ พ.ศ. 2511
 8. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539
 9. พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534
 10. พระราชบัญญัติการฌาปนกิจสงเคราะห์ พ.ศ. 2517
 11. พระราชบัญญัติควบคุมคนขอทาน พ.ศ. 2484
 12. พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522
 13. มติ ค.ร.ม.เมื่อวันที่ 19 พ.ค. 2530 เรื่อง ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน

6. การดำเนินคดีในศาลแรงงาน (1 ชั่วโมง)

- เนื้อหา
1. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

แบบข้อทดสอบ การฝึกอบรมหลักสูตร" กฎหมายและงานในความรับผิดชอบ
ของ กรส. รุ่นที่ 1 แบ่งตามหน่วยงาน จำนวน 6 หน่วยงานพร้อมเฉลยข้อทดสอบ ดังนี้คือ
ข้อทดสอบ ของสำนักงานศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด 5 ข้อ คือ

1. ข้อใดไม่ใช่จุดมุ่งหมายโดยตรงของการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ก. ประชาชนมีงานทำ
 - ข. เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต
 - ค. มีอาชีพเสริม
 - ง. มีรายได้
2. ข้อใดไม่ใช่ประโยชน์ที่นายจ้างได้รับจากการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - ก. เลือกคนเข้าทำงานได้ตรงตามความสามารถ
 - ข. ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
 - ค. กำหนดค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสมเป็นธรรม
 - ง./ ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาต่อให้สูงขึ้น
3. ข้อใดถูกต้องที่สุด
 - ก. ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศต้องส่งคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือ เว้นแต่ตำแหน่งกรรมการแรงงานทั่วไป หรือมีใบรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือสมาคมอาชีพ
 - ข. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานของรัฐที่ดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางานได้ โดยไม่ต้องได้รับใบอนุญาต
 - ค. กรณีเอกชนจะดำเนินการทดสอบฝีมือให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ง./ ถูกทุกข้อ
4. หลักของพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ
 - ก. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการจัดฝึกอาชีพด้วยความสมัครใจ
 - ข. สถานประกอบการที่จะจัดฝึกอาชีพ ต้องมาขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียน
 - ค. ผู้ดำเนินการฝึกจะได้รับสิทธิและประโยชน์ด้านภาษี เป็นสิ่งจูงใจ
 - ง./ ถูกทุกข้อ

5. ข้อใดไม่ใช่ประโยชน์ที่ผู้ดำเนินการฝึกจะได้รับจาก พ.ร.บ.ส่งเสริมการฝึกอาชีพ
- ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
 - สิทธิหักค่าใช้จ่ายในการฝึก การสอน ได้เพิ่มอีกร้อยละ 50
 - ได้รับค่าฝึก ค่าตอบแทน จากการฝึกอาชีพ
 - ได้รับการยกเว้นจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- ข้อทดสอบของสำนักงานจัดหางานจังหวัด จำนวน 5 ข้อ
6. คนต่างด้าวในประเทศไทยซึ่งสามารถขอใบอนุญาตทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มีกี่ประเภท
- 3 ประเภท
 - 4 ประเภท
 - 7 ประเภท
 - 8 ประเภท
7. นายจ้างที่รับคนต่างด้าวหรือแรงงานต่างชาตินที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ไว้ทำงาน จะมีความผิดตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวหรือไม่
- ความผิดเฉพาะคนต่างด้าว นายจ้างไม่มีความผิด
 - นายจ้างมีความผิดระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท
 - นายจ้างมีความผิดระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท
 - นายจ้างมีความผิดระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท
8. คุณสมบัติของผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ
- บุคคลธรรมดาอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์
 - นิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีทุนจดทะเบียนไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท
 - นิติบุคคลประเภทบริษัทมหาชน จำกัด
 - ถูกทุกข้อ
9. การจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศผู้รับอนุญาตจัดหางาน จะต้องปฏิบัติ ตามกฎหมายในเรื่องใด
- ส่งสัญญาจัดหางาน สัญญาจ้างให้อธิบดีกรมการจัดหางานพิจารณาทุกครั้ง
 - ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพ ณ สถานพยาบาลก่อนทุกครั้ง
 - ส่งคนหางานเข้ารับการอบรมก่อนเดินทาง
 - ถูกทุกข้อ

10. สำนักงานจัดหางานจังหวัดนนทบุรี จะเรียกเก็บค่าบริการจัดหางานได้อย่างไร
- เรียกเก็บจากผู้สมัครงานได้ไม่เกินร้อยละสิบห้าของค่าจ้างเดือนแรก
 - เรียกเก็บจากผู้สมัครงานไม่ได้เรียกเก็บจากนายจ้างได้ตามความเหมาะสม
 - เรียกเก็บค่าบริการจัดหางานได้ทั้งนายจ้างและผู้สมัครงานตามที่ตกลงกัน
 - เรียกเก็บค่าบริการจากผู้สมัครงานและนายจ้างไม่ได้ เพราะกฎหมายกำหนดให้มีหน้าที่จัดหางานให้ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการ

ข้อทดสอบของสำนักงานประกันสังคมจังหวัด จำนวน 4 ข้อ

11. สิทธิของลูกจ้าง ผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานจะได้รับค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนในระหว่างที่ต้องหยุดงาน โดยไม่สามารถทำงานได้ตามคำสั่งแพทย์ติดต่อกันตั้งแต่
- | | |
|----------|-----------|
| ก. 1 วัน | ข./ 4 วัน |
| ค. 7 วัน | ง. 10 วัน |
12. ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันคน มีสิทธิได้รับจากกองทุนประกันสังคมในปัจจุบัน มีกี่ประเภทอะไรบ้าง
- 1 ประเภท ได้แก่ เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
 - 2 ประเภท ได้แก่ ข้อ ก. และคลอดบุตร
 - 3 ประเภท ได้แก่ ข้อ ก. , ข. , และทุพพลภาพ
 - 4 ประเภท ได้แก่ ข้อ ก. ข. และ ค. และตาย
13. สิทธิประโยชน์ในการยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทน และการรับประโยชน์ทดแทนได้กำหนดระยะเวลาไว้หรือไม่
- ก./ กำหนดให้ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนใน 1 ปี นับแต่วันที่มิสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนและติดต่อขอรับเงินภายใน 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งให้มารับเงิน
 - ข. กำหนดให้ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน 2 ปี นับแต่วันที่มิสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนและติดต่อขอรับเงินภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งให้มารับเงิน

ค. ไม่ได้กำหนดให้ยื่นขอรับประโยชน์ทดแทน แต่กำหนดให้มาติดต่อขอรับเงิน ภายใน 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งให้มารับเงิน

ง. ไม่ได้กำหนดทั้งการยื่นขอรับประโยชน์ทดแทน และการมารับเงินประโยชน์ ทดแทน

14. กองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม ใช้บังคับแก่สถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่กี่คน

ก. 1 คนขึ้นไป

ข. 5 คนขึ้นไป

ค./ 10 คนขึ้นไป

ง. 20 คนขึ้นไป

ข้อทดสอบของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จำนวน 15 ข้อ

15. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับ 16 เมษายน 2515 ออกใช้โดยอาศัยอำนาจของกฎหมายฉบับใด

ก./ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515

ข. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ประมวล 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน

ค. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2523

ง. พระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499

16. ให้นายจ้างกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละกี่วัน

ก./ 1 วัน

ข. 2 วัน

ค. ขึ้นอยู่กับนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ง. ข้อ ข และ ค ไม่ถูกต้อง

17. ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานล่วงเวลา ณ วันปกติจะมีสิทธิได้รับค่าทำงาน ล่วงเวลาในวันปกติ ดังต่อไปนี้

ก. 3 เท่าของค่าจ้างในวันปกติ

ข. 2.5 เท่าของค่าจ้างในวันปกติ

ค. 2 เท่าของค่าจ้างในวันปกติ

ง./ 1.5 เท่าของค่าจ้างในวันปกติ

18. ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุกี่ปีเป็นลูกจ้าง

ก./ ต่ำกว่า 13 ปีบริบูรณ์

ข. ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์

ค. ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์

ง. ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์

19. ลูกจ้างซึ่งทำงานตั้งแต่ 10 ปี และถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดมีสิทธิ
- ก. ไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้าย
 - ข. ไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 60 วันสุดท้าย
 - ค. ไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้าย
 - ง./ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้าย
20. ปัจจุบันกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานมีอยู่กี่ฉบับ
- ก. 10 ฉบับ
 - ข. 13 ฉบับ
 - ค. 15 ฉบับ
 - ง./ 17 ฉบับ
21. ข้อใดถูกต้องที่สุด
- ก. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ต้องจบปริญญาตรีสาขา อาชีวอนามัย
 - ข. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จบปริญญาตรีสาขาไหนก็ได้
 - ค. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จบ ปวช. หรือ ปวส. สาขาช่างเท่านั้น
 - ง./ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จบปริญญาตรีสาขา อาชีวอนามัย หรือเป็นผู้ที่ผ่านการอบรม จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
22. สถานประกอบการประเภทใดที่จะต้องมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หรือ จป.
- ก. การผลิต การขนส่ง การทำเหมืองแร่
 - ข. การผลิต การทำเหมืองแร่ และปิโตรเลียม การก่อสร้าง
 - ค. การผลิต การก่อสร้าง การขนส่ง การทำเหมืองแร่และปิโตรเลียม
 - ง./ การผลิต การทำเหมืองแร่และปิโตรเลียม การขนส่ง การก่อสร้างและสถานบริการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงหรือก๊าซ

23. ข้อใดถูกต้องที่สุด

ก. จป. มีอยู่ 3 ระดับ

ข. จป. มีอยู่ 2 ระดับ

ค./ จป. มีอยู่ 4 ระดับ

ง. จป. มีอยู่ระดับเดียวคือ จป. ที่จบปริญญาตรีสาขาอาชีวอนามัย

24. การจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
การทำงาน ต้องมีจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการเท่าใด

ก. 60 คน

ข. 40 คน

ค/ 20 คน

ง. 100 คน

25. สถานประกอบการ มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่กี่คนจะต้องจัดให้มีข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ก. 10 คน

ข. 15 คน

ค./ 20 คน

ง. 30 คน

26. ในเรื่องอายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อความใดไม่ถูกต้อง

ก. จะตกลงใช้บังคับเกิน 3 ปี ไม่ได้

ข. อายุข้อตกลงจะเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่นายจ้างและลูกจ้าง
จะตกลงกัน

ค./ อายุข้อตกลงลูกจ้างและนายจ้างจะตกลงกันว่าจะใช้ 4 ปี

ง. ถ้าไม่ได้กำหนดอายุไว้ ให้ถือว่าตกลงใช้บังคับ 1 ปี

27. เมื่อได้รับเรียกร้องแล้วทั้งสองฝ่ายจะต้องเจรจาภายในกี่วัน

ก./ 3 วัน

ข. 5 วัน

ค. 7 วัน

ง. 9 วัน

28. การจัดตั้งสหภาพแรงงานมีผู้เริ่มก่อการอย่างน้อยจำนวนเท่าใด

ก. 5 คน

ข./ 10 คน

ค. 15 คน

ง. 20 คน

29. คณะกรรมการไม่เป็นคณะกรรมการไตรภาคี คือ
- ก. คณะกรรมการค่าจ้าง ข./ คณะกรรมการสหภาพแรงงาน
- ค. คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ง. ไม่มีข้อถูกต้อง
- ข้อทดสอบของสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด จำนวน 15 ข้อ
30. คำว่า “เด็ก” ตาม ปว. ฉบับที่ 294 หมายความว่า
- ก. ผู้เยาว์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
- ข./ ผู้ซึ่งมีอายุไม่ครบสิบแปดปีบริบูรณ์และยังไม่บรรลุนิติภาวะด้วยการสมรส
- ค. เป็นเด็กตามประมวลกฎหมายอาญา
- ง. บุคคลซึ่งอายุยังไม่ครบยี่สิบปีบริบูรณ์
31. การประพาดิตนไม่สมควรแก่วัย คือการประพาดิตนดังต่อไปนี้
- ก. ประพาดิสื่อไปในทางการเกเร เร่ร่อน
- ข. เข้าไปในโรงรับจำนำ
- ค. เทียวเตรในเวลากลางคืน ตั้งแต่เวลา 21.00 – 04.00 น. ของวันรุ่งขึ้น เว้นแต่ไปกับผู้ปกครอง
- ง. ถูกทุกข้อ
32. คุณสมบัติข้อใดที่ไม่อาจยื่นขอจัดสถานรับเลี้ยงเด็ก
- ก./ บุคคลที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ
- ข. คนเสมือนไร้ความสามารถ
- ค. ผู้ที่เคยต้องโทษจำคุก 1 ปี ฐานทำให้ผู้อื่นตายโดยประมาท
- ง. ถูกทุกข้อ
33. การทดลองเลี้ยงดูเด็กที่จะขอรับเป็นบุตรบุญธรรม ต้องมีระยะเวลานานเท่าใด
- ก. 3 เดือน ข. 6 เดือน
- ค. ไม่ต้องทดลองเลี้ยงดู หากผู้ขอขอรับบุตรของคู่สมรสอีกฝ่ายหนึ่งเป็นบุตรบุญธรรม แต่ทั้งนี้คู่สมรสต้องจดทะเบียนสมรสมาไม่น้อยกว่า 6 เดือน
- ง./ ถูกทั้งข้อ ข และ ค

34. อายุขั้นต่ำของผู้ที่จะรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม และความแตกต่างระหว่างอายุ
ขอรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรมกับอายุของเด็กที่จะเลี้ยงบุตรบุญธรรม มีหลักเกณฑ์
ดังนี้คือ
- ก. อายุขั้นต่ำ 20 ปี แก่กว่าเด็ก 15 ปี
 - ข./ อายุขั้นต่ำ 25 ปี แก่กว่าเด็ก 15 ปี
 - ค. อายุขั้นต่ำ 30 ปี แก่กว่าเด็ก 15 ปี
 - ง. อายุขั้นต่ำ 25 ปี แก่กว่าเด็ก 10 ปี
35. ข้อใดที่หมายความถึง "หอพักตาม พ.ร.บ. หอพัก พ.ศ. 2507"
- ก. หอพักที่มีผู้พักน้อยกว่า 5 คน
 - ข. หอพักที่รับผู้พักโดยไม่เรียกทรัพย์สินตอบแทน
 - ค. หอพักของโรงเรียนราษฎร์ ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์
 - ง./ หอพักที่รับผู้พักโดยเรียกทรัพย์สินตอบแทนโดยมีผู้พักตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป
36. อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ มีอำนาจอนุญาตให้สมาชิกนิคมเข้าทำประโยชน์
ในที่ดินตาม พ.ร.บ. การจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ พ.ศ. 2411 ได้ครบครวัละกี่ไร่
- ก. 25 ไร่
 - ข. 30 ไร่
 - ค. 50 ไร่
 - ง./ ถูกทุกข้อ
37. โรงงานเอกอัมรินทร์ มีลูกจ้างทำงานอยู่ทั้งหมด 1170 คน อยากรทราบว่างาน
จะต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ เข้าทำงานจำนวนกี่คน (พ.ร.บ. การฟื้นฟู
สมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534)
- ก./ 4 คน
 - ข. 5 คน
 - ค. 6 คน
 - ง. 7 คน
38. ข้อใดที่ไม่ใช่วัตถุประสงค์ในการใช้จ่ายเงินกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
- ก./ เป็นทุนหมุนเวียนสำหรับคนพิการกู้ยืมไปประกอบอาชีพ โดยไม่มีดอกเบี้ย
 - ข. สงเคราะห์ครอบครัวคนพิการด้านการเงิน เครื่องอุปโภค บริโภค
 - ค. สนับสนุนแผนงานและโครงการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพ
 - ง. สนับสนุนแผนงานและโครงการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทางการแพทย์

43. ราษฎรประสบอุทกภัยบ้านเรือนถูกพัดพังทิ้งหลัง และราษฎรผู้นั้นยากจน ไม่อาจช่วยตนเองได้ และขอรับความช่วยเหลือ ทางราชการจะต้องช่วยเหลือ เป็นวัสดุซ่อมแซมบ้านในอัตราดังนี้
- ก. ไม่เกิน 25,000 บาท ข./ เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 25,000 บาท
- ค. เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 18,000 บาท ง. เท่ากับที่เสียหายจริง
44. เงินกองทุนศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านมาจาก
- ก. เงินบริจาคและเงินรับสนับสนุนจากทางราชการ
- ข. เงินบริจาค เงินสนับสนุนจากทางราชการและเงินที่ได้มาจากการจัดกิจกรรม ในการรณรงค์หาเงินเข้ากองทุน
- ค. เงินบริจาคส่วนตัวของคณะกรรมการศูนย์ที่ออกเป็นส่วนเท่ากันเพื่อใช้ในการ บริหารงาน
- ง./ เงินบริจาค เงินสนับสนุนจากทางราชการ เงินจากการจัดกิจกรรมรณรงค์ หาเข้ากองทุน และดอกเบี้ยเงินกองทุนศูนย์

ข้อทดสอบของกองกฎหมายพิพาทแรงงาน จำนวน 6 ข้อ

45. ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีได้บ้าง
- ก. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- ข. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- ค. คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรี ตามกฎหมาย ว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- ง/ ถูกทุกข้อ
46. เจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลแรงงานมีอยู่อย่างไร
- ก. เพื่อให้เป็นศาลชำนาญพิเศษ มีอำนาจพิพากษาคดีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง

- ข. พิจารณาโดยผู้พิพากษาที่มีความรู้ ความเข้าใจปัญหาแรงงานร่วมกับ
ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง
- ค. กำหนดวิธีพิจารณาคดีให้เป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและ
เป็นธรรม
- ง./ ถูกทุกข้อ
47. บริษัท เอเอ จำกัด เลิกจ้างนาย ก. พนักงานของบริษัทโดยไม่เป็นธรรม ท่าน
เข้าใจการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอย่างไร
- ก. เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าว
- ข. เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและไม่บอกกล่าวล่วงหน้าก่อน 1 เดือน
- ค./ เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุสมควร
- ง. จ้างเนื่องจากกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
48. เมื่อศาลแรงงานมีคำพิพากษาแล้ว ผลการดำเนินการข้อใดถูกต้องที่สุด
- ก. คู่ความไม่พอใจผลของคำพิพากษา ให้อุทธรณ์ไปยังศาลอุทธรณ์
- ข. อุทธรณ์ได้ทั้งในปัญหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายไปยังศาลอุทธรณ์
- ค./ อุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกา
- ง. อุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อเท็จจริงไปยังศาลฎีกา
49. ข้อความใดมิใช่กระบวนการพิจารณาของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน
และวิธีพิพากษาคดีแรงงาน
- ก. เมื่อศาลแรงงานสั่งรับคดีไว้พิจารณาแล้ว ให้กำหนดวันเวลาในการ
พิจารณาโดยเร็ว
- ข. กระบวนพิจารณาล่วงเลยจนสืบพยานทั้งสองฝ่ายเสร็จแล้ว แม้คู่ความจะ
ตกลงกันได้ ศาลก็ต้องทำการตัดสินคดี โดยไม่ไกล่เกลี่ยให้คู่ความ
- ค./ ภายหลังจากยื่นคำฟ้อง โจทก์ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมต่อศาลแรงงาน
- ง. เสร็จการสืบพยานของทั้งสองฝ่ายให้ศาลฟ้องคำพิพากษา ภายใน 15 วัน

50. ในการพิจารณาคดีหากศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้โดยใช้หลักเกณฑ์อะไรบ้าง ประกอบการพิจารณา
- ก. มูลเหตุการเลิกจ้าง และเงินชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ
 - ข. ระยะเวลาการทำงานและอายุของลูกจ้าง
 - ค. ความเดือนร้อนและลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง
 - ง./ ถูกทุกข้อ

2. แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม

ในการอบรมหลักสูตร "กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรส. รุ่นที่ 1" ผู้จัดการอบรม ได้จัดทำแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- ประกอบด้วย หลักสูตร รุ่นที่เท่าไร วันเดือนปีที่เข้ารับการอบรม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม

- ประกอบด้วย คำถามจำนวน 9 ข้อ เพื่อสอบถามความคิดเห็น

ของผู้เข้ารับการอบรม ว่าเกิดประโยชน์อย่างไร ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของแต่ละวิชาอย่างไร วิทยากรบรรยายสามารถถ่ายทอดได้มากน้อยเพียงใด โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น

- ระดับมาก
- ระดับปานกลาง
- ระดับน้อย

ส่วนที่ 3 - กำหนดแนวความคิด แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็นในการอบรมโดยอิสระ เพื่อจะได้นำข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมมาแก้ไข และปรับใช้ในการอบรมในครั้งต่อไป โดยแบ่งเป็นคำถาม 3 ข้อคือ

- หัวข้อวิชาที่ควรเพิ่มเติมในหลักสูตร
- ท่านต้องการรับการอบรมเพิ่มเติมหลักสูตรใด
- ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม

หลักสูตร.....รุ่นที่.....วันที่.....

ตอนที่ 1 โปรดใส่เครื่องหมาย / ในตารางที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. การอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร			
2. ความเหมาะสมของหัวข้อวิชา			
3. ความเหมาะสมของระยะเวลาการอบรม			
4. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร			
5. ความเข้าใจแต่ละหัวข้อวิชา			
6. การนำไปใช้ประโยชน์ได้			
7. ความเหมาะสมของวิธีการอบรม			
8. ความเหมาะสมของสถานที่อบรม			
9. ความเหมาะสมของการอำนวยความสะดวก			

ตอนที่ 2 โปรดแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ

1. หัวข้อวิชาที่ควรเพิ่มเติมในหลักสูตร.....

.....

2. ท่านต้องการรับการอบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรใด

.....

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการประเมินผลการอบรม จะมีกระบวนการประเมินผลการอบรม ซึ่งอาจจะเป็นการใช้แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้การสังเกตการณ์ ใช้การสัมภาษณ์ ใช้แบบสอบถาม หรือดูจากการทำงาน ผลการปฏิบัติงานจริง ๆ ซึ่งอาจใช้เพียงวิธีการเดียว หรือหลาย ๆ วิธีก็ได้ เพื่อให้ทราบผลการประเมินว่าเป็นอย่างไร

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละอย่างด้วยวิธีการหลาย ๆ อย่างเช่น

1. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ โดยใช้
 - ค่าตัวกลางเลขคณิต (Mean)
 - ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - ค่าสัมประสิทธิ์ของความผันแปร (Coefficient of Variation)
2. การวิเคราะห์แบบ Matrix
3. การพรรณนาเปรียบเทียบ
4. การเปรียบเทียบในรูปร้อยละ ฯลฯ

ในการอบรมหลักสูตร “ กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรส. รุ่นที่ 1 ” นี้ ได้ทำการประเมินผลจากผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม 16 หน่วยงาน เป็นข้าราชการระดับ 2 – 7 จำนวน 50 คน ได้จัดทำข้อทดสอบความรู้ทางด้านกฎหมาย จำนวน 50 ข้อๆละ 1 คะแนน โดยได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้คือ

1. การจัดทำแบบข้อทดสอบความรู้ ทางด้านกฎหมายของหน่วยงานสังกัด กรส. จำนวน 6 หน่วยงาน ประกอบด้วย ข้อทดสอบ จำนวน 50 ข้อๆละ 1 คะแนน เพื่อทดสอบความรู้ ความเข้าใจทางด้านกฎหมายก่อนและหลังการเข้ารับการอบรม ซึ่งปรากฏว่า ผู้เข้ารับการอบรม ทำข้อทดสอบความรู้ก่อนและหลังครบถ้วน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 74 ของทั้งหมด ส่วนอีก 13 คน จัดทำข้อทดสอบไม่ครบ และไม่ทำข้อทดสอบ จึงไม่สามารถนำมาประเมินได้

2. จากการประเมินผลของคะแนน สามารถนำมาเปรียบเทียบได้ว่า ผู้เข้ารับการอบรม ได้ทำข้อทดสอบอยู่ในเกณฑ์ระดับคะแนนเท่าใด จำนวนกี่คน ซึ่งได้แบ่งเกณฑ์การวัดเป็น 3 ระดับคือ

1. ระดับสูง
2. ระดับกลาง
3. ระดับต่ำ

3. การเปรียบเทียบผลการประเมิน จากคะแนน 50 คะแนน มีผู้เข้ารับการอบรมทำข้อทดสอบทั้งก่อนและหลังสูงสุดเท่าใด – ต่ำสุดเท่าใด อยู่ในระดับไหน

4. การสรุปคะแนน การจัดทำแบบทดสอบ โดยวัดจากคะแนนในช่วงหลังการอบรม ว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงสุดเท่าใด ต่ำสุดเท่าใด อยู่ในระดับใด หน่วยงานใด โดยใช้ข้อทดสอบ 50 ข้อๆละ 1 คะแนน

ทั้งนี้ สำหรับรายละเอียดของการประเมินผลตั้งแต่ข้อ 1 – 4 จะได้กล่าวต่อไป ในหัวข้อผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะได้เสนอรายละเอียดให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

สำหรับแบบสอบถาม ข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมใช้กรอกภายหลัง การอบรม ในรุ่น 1 นี้ ผู้เข้ารับการอบรม 50 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม 40 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ส่วนใหญ่อยากให้มีการจัดการฝึกอบรมขึ้นอีก รวมทั้งเห็นว่าการอบรมในครั้งนี้ ส่วนใหญ่ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายได้เป็นอย่างดี สถานที่จัดอบรมก็ดี วิทยากรก็สามารถ ถ่ายทอดความรู้ได้ดี ในการนี้ ยังมีข้อเสนอให้มีการจัดอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมขึ้นหลาย หลักสูตร สรุปโดยภาพรวม จะเห็นว่า การอบรมครั้งนี้ ประสบความสำเร็จในการจัดการอบรม

.....

บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

ในการอบรมหลักสูตร “กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรมศ.
รุ่นที่ 1 นี้ ผู้เข้ารับการอบรมประกอบด้วย ข้าราชการระดับ 2-7 ของหน่วยงานในสังกัด
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี จำนวน 16 หน่วยงาน ผู้เข้ารับการ
อบรมจำนวน 50 คน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ทางด้านกฎหมายและเข้าใจถึง
กฎระเบียบของงานใน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้ชัดเจนและสามารถนำ
ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพได้

1. การประเมินผลข้อทดสอบความรู้ โดยใช้ข้อทดสอบ

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้ารับการอบรมนี้ จะเห็นได้ว่า
จำนวนผู้เข้ารับการอบรมจำนวนทั้งสิ้น 50 คน แต่มีผู้ที่ทำข้อทดสอบก่อน – หลัง ได้ครบ
ถ้วนจำนวน 37 คนและผู้ที่ทำข้อทดสอบแต่เพียงครั้งหลัง จำนวน 4 คน โดยครั้งแรกไม่
ได้ทำ เนื่องจากมีราชการด่วน รวมทั้งมีผู้ที่ไม่ได้ทำการทดสอบทั้งก่อน – หลังจำนวน
9 คน เนื่องจากออกจากห้องอบรมก่อนเลิกการอบรมจึงไม่สามารถติดตามข้อทดสอบ
ดังกล่าวได้ ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า ผู้ที่ทำข้อทดสอบครบทุกข้อทั้งก่อน – หลัง คิดเป็นร้อยละ
74 ของทั้งหมด

ประเด็นการวิเคราะห์ ได้จัดทำตารางขึ้นมา โดยเรียงชื่อผู้เข้ารับการ
อบรมจำนวน 37 คน ได้จัดทำข้อทดสอบก่อน – หลัง ครบ และแยกเป็นรายวิชาของแต่ละ
หน่วยงาน จำนวน 6 หน่วยงาน ทั้งนี้ ได้แสดงคะแนนที่ถูกต้องของแต่ละวิชาก่อน – หลัง
การทดสอบว่า ได้คะแนนรวมทั้งหมดของแต่ละบุคคลเท่าใด โดยเปรียบเทียบคะแนน
ถูก และผิด ก่อนและหลังแต่ละบุคคล แล้วนำมาเปรียบเทียบว่ามีคะแนนที่ถูกต้องเพิ่มมาก
ขึ้นเท่าใด ในการนี้ จะเห็นได้ว่า

(1) บุคคลที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ คุณจารึก แบบขุนทด นักจิตวิทยา 3
เป็นข้าราชการจากสถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด ทำคะแนนถูกต้อง
ทั้งก่อน – หลังเพิ่มขึ้น 23 ข้อ

(2) ผู้ที่ทำคะแนนต่ำสุด ในการทดสอบคือ คะแนน – 23 เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมทำข้อทดสอบไม่หมดครบทุกข้อ ทุกวิชา ทำเป็นบางวิชา จึงทำให้คะแนนต่ำสุดจนติดลบ ไม่เพิ่มขึ้น ได้แก่ นายสุทธิวิทยา ฤทธิชัย เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอาชีพ 6 จากสำนักงานศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี

ทั้งนี้ จากการประเมินผล ได้แบ่งเกณฑ์การวัดระดับคะแนนเป็น 3 ระดับคือ

- ระดับสูง คะแนน 25 – 15 คะแนน
- ระดับปานกลาง คะแนน 14 – 4 คะแนน
- ระดับต่ำ คะแนน 3 - ต่ำกว่า 1 คะแนน

ในการนี้ ได้จัดเกณฑ์การวัดคะแนนเป็นรายบุคคลให้เห็นชัดว่า มีคนกี่คนที่สามารถทำคะแนนได้ถูกต้อง อยู่ในช่วงระดับคะแนนเท่าใด ได้ดังนี้คือ

1. ระดับสูง คะแนน 25 – 15 คะแนน จำนวน 11 คน
2. ระดับปานกลาง คะแนน 14 – 4 คะแนน จำนวน 23 คน
3. ระดับต่ำ คะแนน 3 – ต่ำกว่า 1 คะแนน จำนวน 3 คน

ผลที่ได้จากการประเมิน ในการอบรมนี้ จะเห็นว่า โดยภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมทำคะแนนก่อน – หลัง ถูกต้องเพิ่มมากขึ้นกว่าครั้งแรกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางคือ อยู่ในระดับคะแนนเพิ่มระดับ 14 – 4 คะแนน จำนวน 23 คน ซึ่งจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ดี แสดงว่าผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความเข้าใจในด้านกฎหมายของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม เป็นอย่างดี

ซึ่งสามารถสรุปเป็นตารางให้เห็นอย่างละเอียดและชัดเจนดังนี้คือ

ผลการประเมินผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร "กฎหมายและงานในครัวเรือน" ของ กรส. รุ่นที่ 1
ระหว่างวันที่ 18 - 19 มีนาคม 2540

ชื่อ - สกุล	ระดับ	ชื่อทดสอบ จำนวน 50 ข้อ															รวมคะแนน 50 ข้อ	ก่อน	หลัง												
		คำศัพท์ (5 ข้อ)		จัดทางาน (5 ข้อ)		ประเมินสังคม (4 ข้อ)		สถิติการ (15 ข้อ)		ประมวลผลการ (15 ข้อ)		ข้อดีพบในงาน (6 ข้อ)		ก่อน	หลัง																
		ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง																		
1. นางสมศรี เมืองวงศ์ชาติ	7	2	3	5	-	4	1	5	-	4	2	2	4	1	5	11	4	15	-	7	8	15	-	4	2	6	-	32	18	50	
2. นางอรพรรณ วงศ์วาท	7	4	1	5	-	3	2	4	1	2	2	2	8	2	4	8	7	11	10	5	4	11	10	5	4	2	4	2	25	25	36
3. สุชาดา เจตนาวิชัย	6	2	3	5	-	5	-	5	-	4	-	4	11	4	12	3	8	7	15	-	3	7	15	-	3	3	6	-	33	17	47
4. ปิยะดา อิศรางกูร ณ อยุธยา	6	4	1	4	1	4	1	4	1	3	3	3	3	12	10	5	8	7	13	2	4	7	13	2	4	2	2	24	26	36	
5. นันทยา จันทศิริ	6	3	2	5	-	3	2	5	-	1	3	3	8	7	9	6	9	9	9	6	4	9	9	6	4	2	5	1	26	24	34
6. นภาพรณ สานาลา	6	2	3	5	-	3	2	5	-	5	2	3	6	9	11	4	8	7	12	3	3	7	12	3	3	5	1	24	26	41	
7. อรุทัย พุทธิกร	6	5	-	5	-	4	1	5	-	2	3	3	7	8	8	6	9	10	10	5	1	9	10	5	1	4	2	25	25	35	
8. พัชรี นวพาณิช	6	3	2	5	-	3	2	4	1	2	3	1	3	12	12	3	7	8	12	3	1	8	12	3	1	5	1	19	31	41	
9. นายนุสริตวิทย์ ฤทธิชัย	6	4	1	2	3	3	2	-	2	-	-	4	11	-	-	8	7	-	-	4	2	7	-	4	-	2	25	25	2		
10. มาโนช วีระสัมพันธ์	6	2	3	4	1	4	1	4	1	3	3	3	4	11	13	2	5	10	7	8	3	7	8	3	3	4	2	19	31	33	
11. ชัยสิน นุทธารัตน์	6	3	2	-	5	2	2	3	3	1	1	3	5	10	7	8	3	12	5	10	1	5	10	1	1	5	1	15	35	17	
12. พงษ์เทพ นนทวงษ์	5	4	1	5	-	3	2	4	1	3	1	3	11	4	11	4	5	10	9	6	4	9	11	4	2	4	2	28	22	34	
13. สิทธิธาดา เขษนาภ	5	4	1	3	2	4	1	4	1	2	2	4	12	3	11	4	8	7	11	4	5	7	11	4	1	5	-	35	15	38	
14. ชัยรัตน์ ปานทิพย์	5	2	3	2	3	4	1	4	1	2	2	2	4	11	11	4	6	9	8	2	4	7	8	2	4	3	3	20	30	29	

ผลการประเมินผู้ใช้บริการอบรมหลักสูตร "กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรส. รุ่นที่ 1
ระหว่างวันที่ 18 - 19 มีนาคม 2540

ชื่อ - สกุล	ระดับ	ข้อทดสอบ จำนวน 50 ข้อ															รวมคะแนน 50 ข้อ										
		ตอนที่ 1 (5 ข้อ)					ตอนที่ 2 (5 ข้อ)					ตอนที่ 3 (4 ข้อ)					ตอนที่ 4 (15 ข้อ)					คะแนน	ข้อ				
		ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	จัดทำงาน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	จัดทำงาน	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	จัดทำงาน	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	จัดทำงาน	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	จัดทำงาน	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง								
15. นางยีนทิ พรสังข	5	2	3	4	1	3	2	4	1	2	3	1	9	6	12	3	7	8	12	3	5	1	4	2	28	22	39
16. ปิ่นพวล คงสนับ	5	5	-	5	-	3	3	5	1	3	2	2	7	8	10	5	7	8	10	5	3	3	4	2	26	24	36
17. สุภาวรัตน์ แสงทอง	4	5	-	5	-	5	1	4	1	3	2	2	5	10	12	3	3	12	10	5	2	4	2	4	23	27	35
18. สมสกุล ชื่อสัทย์	4	5	-	5	-	3	2	5	-	2	2	2	5	10	11	4	7	8	12	3	3	3	4	2	25	25	39
19. จันทนา ทนาวงศ์	4	4	1	5	-	5	5	5	-	2	2	2	10	5	10	5	7	8	10	8	4	2	3	3	32	18	36
20. รัตนา สิมสุข	4	1	4	5	-	3	4	4	1	2	4	-	5	10	7	8	4	11	10	5	1	5	3	3	15	35	33
21. สมานใจ โพธิาราม	4	2	3	5	-	1	5	5	-	3	4	-	6	9	11	4	6	9	10	5	4	2	4	2	22	28	39
22. สนิทพร เทพพัศตรา	4	3	2	5	-	2	4	4	1	2	3	1	7	8	11	4	5	10	13	2	2	4	5	1	22	28	41
23. สมทอง มติธรรม	4	4	1	5	-	4	1	4	1	2	3	2	6	9	11	4	6	9	13	2	4	2	4	2	26	24	40
24. จรรยา สมภูมิ	4	3	2	3	2	3	5	5	-	3	3	1	10	5	11	4	8	7	9	6	3	3	2	4	27	23	33
25. สุปราณี เฟื่องบาลณ	4	2	3	5	-	1	4	4	1	2	3	1	6	9	12	3	10	5	12	3	5	1	5	1	29	21	41
26. ไพโรจน์ เทพสุวรรณ	4	2	3	3	2	3	5	5	-	3	3	1	11	4	11	4	8	7	9	6	4	1	2	4	29	21	33
27. สุวีระวรรณ ชุ่มโอภาส	4	2	3	5	-	3	5	5	-	3	3	1	5	10	11	4	6	9	10	3	6	4	5	1	20	30	38
28. วาสนา กวีนเมธาวิวัฒน์	4	3	2	4	1	3	4	4	1	3	3	1	9	6	11	4	9	10	11	5	1	5	1	1	30	20	37
29. ท้องดี สิมมา	3	3	2	3	2	3	5	5	-	3	3	1	10	5	11	4	8	7	9	6	4	2	5	1	28	22	32
30. จุริรัตน์ เหมมาศิริ	3	2	3	4	1	3	5	5	-	2	3	1	7	8	10	5	5	9	10	6	4	2	5	1	24	26	36
31. สนิทชัย ธรรมรส	3	2	3	2	3	4	5	5	-	2	2	2	3	12	11	4	4	8	11	3	2	4	2	4	17	33	30

ผลความระเบียบผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร "กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ ก.ร.ส. รุ่นที่ 1
ระหว่างวันที่ 18 - 19 มีนาคม 2540

ชื่อ - สกุล	ระดับ	ข้อทดสอบ จำนวน 50 ข้อ															รวมคะแนน (50 ข้อ)													
		ตอนที่ 1 (5 ข้อ)					ตอนที่ 2 (5 ข้อ)					ตอนที่ 3 (4 ข้อ)					ผู้สังเกต		ก่อน	หลัง										
		ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง													
จ.จ.ร.ก. ญ.นพ.ทศ	3	2	3	5	-	2	3	5	-	4	4	-	4	4	5	10	10	5	5	10	9	6	1	5	5	1	15	35	38	
จ.จ.ฉ.อ.บ. อนุ. น. อยุธยา	3	4	1	5	-	3	2	4	1	3	1	3	3	1	3	11	4	4	5	10	10	5	4	2	4	2	28	22	35	
จ.จ.ศรีตรา สุชกาภิเษก	3	3	2	4	1	2	3	4	1	3	3	1	3	3	9	6	12	3	3	12	11	4	1	5	4	1	32	18	37	
จ.จ.เทียนใจ เรืองศรี	3	5	-	4	1	2	3	5	-	3	1	4	4	-	9	6	12	3	3	12	11	4	1	5	4	2	23	27	40	
จ.จ.แสงรุ่ง สันติโส	3	4	1	5	-	2	3	4	1	2	2	2	2	2	7	8	9	6	3	12	9	6	-	6	4	2	18	32	33	
จ.จ.สัมพันธ์ ธรรมทิวาส	2	2	3	5	-	5	-	5	-	4	4	-	4	-	11	4	12	3	5	10	14	1	2	4	5	-	29	21	45	
รวม 37 คน																														
หมายเหตุ		หมายเหตุ 1, 3 เป็นข้าราชการสังกัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี หมายเหตุ 9, 10, 11, 14 เป็นข้าราชการสังกัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี หมายเหตุ 25 เป็นข้าราชการสังกัด สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดนนทบุรี หมายเหตุ 37 เป็นข้าราชการสังกัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี หมายเหตุ 2, 8, 12, 24, 26, 36 เป็นข้าราชการสังกัด สถาบันส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในสังกัด ก.ร.ส.บม.																												

รายชื่อผู้เข้ารับการอบรมที่เข้าข้อทดสอบ เฉพาะข้อทดสอบหลังการอบรม

ชื่อ - สกุล	ข้อทดสอบ จำนวน 50 ข้อ													
	ข้อสอบเก่า (5 ข้อ)		จัดทำงาน (5 ข้อ)		ประเด็นสังคม (4 ข้อ)		สวัสดิการ (15 ข้อ)		ประชาสัมพันธ์ (15 ข้อ)		ประชาสัมพันธ์ (6 ข้อ)			
	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง	ทดสอบก่อน	ทดสอบหลัง		
1. นายชาติ ประสงค์ ประชาสัมพันธ์	-	4	-	4	-	2	-	8	-	9	-	5	1	
2. นางวิชา ทองทอง สถานคุ้มครองและ ฝึกอบรมบ้านเกร็ดกระถาง	-	5	-	5	-	4	-	9	-	8	-	3	3	
3. นายรังสิต สร้อยคำ นักวิชาการฝึกอบรม ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	-	2	-	5	-	2	-	7	-	9	-	3	3	
4. นางทวิวรรณ ข้าพิณฑ์ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	-	5	-	4	-	3	-	5	-	9	-	4	2	
หมายเหตุ	บุคคลดังกล่าว	ไม่ได้เข้าข้อทดสอบก่อน	เพราะได้ออกจากห้องอบรมในช่วงเช้า	ดีที่เข้าสอบ	ออกจากห้องไปก่อน	แล้วกลับเข้ามาสอบภายหลัง								

ทั้งนี้ ยังมีผู้ที่ไม่ได้จัดทำข้อทดสอบก่อน และหลังการอบรม จำนวน 9 คน จากผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 50 คน เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมมาในช่วงเช้าหลังจาก ทดสอบแล้ว และหลังการอบรมก็ออกจากห้องก่อนมีการทดสอบในครั้งหลังเสร็จสิ้นจาก การอบรม ดังรายละเอียดดังนี้

รายชื่อผู้เข้ารับการอบรมที่ไม่ได้จัดทำข้อทดสอบก่อน-หลัง

ที่	ชื่อ /สกุล - ตำแหน่ง	ระดับ	หน่วยงาน	หมายเหตุ
1.	นางกัลยาณี ไช้มุกต์ จนท.บริหารงานประชาสงเคราะห์	6	สถานสงเคราะห์เด็กพิการทาง สมองและปัญญา	
2.	นายสยาม ศิริวิวัฒน์ จนท.บริหารงานประชาสงเคราะห์	3	สถานสงเคราะห์เด็กพิการทาง สมองและปัญญา	
3.	น.ส.ชนากานต์ ธรรมยุติ จนท.บริหารงานทั่วไป	4	สำนักงานจัดหางานจังหวัด	
4.	นางกาญจนา ชาวเหลือง เจ้าพนักงานแรงงาน	2	สำนักงานจัดหางานจังหวัด	
5.	นางพจมาน สุขโข จนท.บริหารงานประชาสงเคราะห์	6	สถานสงเคราะห์เด็กพิการและ ทุพพลภาพปากเกร็ด	
6.	นายธนู กองพล จนท.บริหารงานประชาสงเคราะห์	3	สถานสงเคราะห์เด็กพิการและ ทุพพลภาพปากเกร็ด	
7.	น.ส.สุจิตรา เกร็ภาส จนท.บริหารงานและฝึกอาชีพ	6	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด	
8.	นางสุทธิดา พรหมมาณพ จพง.อบรมและฝึกอาชีพ	4	สถานคุ้มครองและฝึกอาชีพ สตรีภาคกลาง	
9.	นายธีรพล วิชชุรังษี นักสังคมสงเคราะห์	3	สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพิการ ทางสมองและปัญญา	

หมายเหตุ จากจำนวนผู้เข้ารับการอบรม 50 คน

ในการประเมินผลการทดสอบทั้งก่อน และหลังการทดสอบของผู้เข้ารับการอบรม ผู้ประเมินสามารถจัดแบ่งเป็นกลุ่ม โดยแบ่งเป็น คะแนนก่อน และหลัง การทดสอบ โดยใช้ข้อทดสอบทั้งสิ้น 50 ข้อ ผู้เข้ารับการอบรม 37 คน ที่ทำข้อทดสอบครบทั้งก่อนและหลังการอบรม และได้้นำคะแนนมาเปรียบเทียบกัน โดยแบ่งเป็นระดับว่า แต่ละระดับทำคะแนนได้สูงสุดเท่าใด ต่ำสุดเท่าใด ผลการทดสอบทำคะแนนก่อนอบรมได้เท่าใด , ทำคะแนนหลังการอบรมเพิ่มขึ้นกี่ข้อ/คะแนน ไม่เพิ่ม หรือลดลงจำนวนเท่าใด อยู่ในเกณฑ์กลุ่มคนระดับใด ดังตารางดังนี้คือ

ตารางประเมินผลเปรียบเทียบระดับคะแนนจากสูงสุดไปต่ำสุด

ระดับ/จำนวน	คะแนนก่อน-หลังการทดสอบ (50 ข้อ)						หมายเหตุ
	ก่อน		หลัง		เทียบ 2 ครั้ง		
	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	เพิ่ม	ลด	
ระดับ 7 (2 คน)	32	25	50	36	18	11	
ระดับ 6 (9 คน)	33	15	47	2	14	-23	เนื่องจากผู้อบรมไม่ได้ทำข้อทดสอบ 5 วิชา ทำเพียงวิชาเดียว
ระดับ 5 (5 คน)	35	20	39	29	11	3	
ระดับ 4 (12 คน)	32	15	41	9	19	4	
ระดับ 3 (8 คน)	32	15	40	30	23	4	
ระดับ 2 (1 คน)	29	21	45	5	16	-	

หมายเหตุ ประเมินจากผู้ตอบแบบทดสอบก่อน-หลังอบรม ทั้งหมด 37 คน จำนวนข้อทดสอบ 50 ข้อ

โดยสรุปตามตารางได้ว่า ผู้เข้ารับการอบรม ระดับ 3 มีคะแนนเพิ่มมากขึ้นกว่าครั้งแรกจำนวน 23 ข้อ และคะแนนลดลงเป็นกลุ่ม ระดับ 6 คือ - 23 ข้อ เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้ทำข้อทดสอบความรู้หลังการอบรม จำนวน 5 วิชา โดยทำข้อทดสอบเพียงวิชาเดียว

นอกจากผลการประเมินในด้านต่าง ๆ แล้ว ก็ได้จัดทำสรุปผลการทำข้อ
ทดสอบของผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 37 คน ตั้งแต่ระดับ 7-2 จาก จำนวนข้อทดสอบ
50 ข้อ (คะแนนเต็ม 50 คะแนน) โดยสามารถแยกเป็น ชื่อ/ ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน/ระดับ
ของแต่ละบุคคล ว่ามีผู้ได้คะแนนสูงสุดเท่าใด โดยสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ คือ
ตารางสรุปผลคะแนนรวมสูงสุด แต่ละระดับ (ระดับ 7-2) จากข้อทดสอบ จำนวน 50 ข้อ

ที่	ชื่อ/ตำแหน่ง/ที่ทำงาน	ระดับ	คะแนนสูงสุด		หมายเหตุ
			ก่อน	หลัง	
1	นางศรีเมือง วงศ์ชชาติ จนท.บริหารการเงินและบัญชี สำนักงานประกันสังคมจังหวัด	7	32	50	ลำดับที่ 1
2.	น.ส.สุชาดา เจตนาวิชย์ จนท.บริหารงานทั่วไป สำนักงานประกันสังคมจังหวัด	6	33	47	ลำดับที่ 2
3	-น.ส.สิทธิอาภรณ์ เขยนาค นักสังคมสงเคราะห์ สถานสงเคราะห์ฯ	5	35		ลำดับที่ 6
	-นางยินดี พรสัจจะ เจ้าพนักงาน ประชาสงเคราะห์ สถานสงเคราะห์ฯ	5		39	
4.	-นางจันทนา พนาวงศ์ เจ้าหน้าที่ธุรการ สถานสงเคราะห์ฯ	4	32		ลำดับที่ 4
	-นางสินีพร เทพพิตรา จนท.การเงินฯ สถานสงเคราะห์ฯ	4		41	
	-นางสุปราณี เห่งนาเลน จนท.การเงิน สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดฯ	4		41	
5.	นางธวิศรา สุขกำเนิด จนท.ฝึกอบรม สถานสงเคราะห์ฯ	3	32		ลำดับที่ 5
	-นางเดือนใจ เรืองศรี จนท.ประชา- สงเคราะห์ฯ สถานสงเคราะห์ฯ			40	
6.	น.ส.สุนันท์ ณรงค์วงศ์วัฒนา สนง.สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	2	29	45	ลำดับที่ 3

จากตารางจะเห็นได้ว่า สรุปว่าผลการอบรม หลักสูตร “กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรส. รุ่นที่ 1” นี้ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และความเข้าใจทางด้านกฎหมายได้ดี โดยจะสังเกตได้จาก ผลการทำข้อทดสอบจากครั้งแรก และครั้งหลังจะเห็นว่า ครั้งหลังมีคะแนนเพิ่มมากขึ้น ตามลำดับดังนี้คือ

ลำดับที่ 1 เป็นข้าราชการระดับ 7 ได้คะแนนเต็ม 50 คะแนน จาก สำนักงานประกันสังคม

ลำดับที่ 2 เป็นข้าราชการระดับ 6 ได้คะแนน 47 คะแนน จากสำนักงานประกันสังคม

ลำดับที่ 3 เป็นข้าราชการระดับ 2 ได้คะแนน 45 คะแนน จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

ลำดับที่ 4 เป็นข้าราชการระดับ 4 ได้คะแนน 41 คะแนน จำนวน 2 คน คือ สถานสงเคราะห์ ฯ และสำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด ฯ

ลำดับที่ 5 เป็นข้าราชการระดับ 3 ได้คะแนน 40 คะแนน จาก สถานสงเคราะห์ ฯ

ลำดับที่ 6 เป็นข้าราชการระดับ 5 ได้คะแนน 39 คะแนน จากสถานสงเคราะห์ ฯ

จะเห็นได้ว่า จำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 50 คน มีผู้ทำแบบทดสอบทั้งก่อนและหลังการอบรม จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 74 ของผู้เข้ารับการอบรม

2. ผู้เข้ารับการอบรมโดยใช้แบบสอบถามประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ในการอบรมหลักสูตร “กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรส. รุ่นที่ 1” ผู้จัดการอบรมได้แจกแบบสอบถามให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมว่าเป็นอย่างไร เพื่อให้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงการฝึกอบรม ให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม ในครั้งต่อไปให้มากที่สุด

ทั้งนี้ จะขอสรุปผลการใช้แบบสอบถามประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการฝึกอบรม ในครั้งนี้ ปรากฏว่าในรุ่นที่ 1 นี้ มีผู้เข้ารับการอบรม 50 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่ง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ของทั้งหมด ซึ่งสามารถสรุปได้เป็นข้อ ๆ ดังนี้คือ

1. ด้านเนื้อหาวิชา ส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการอบรม เห็นด้วยกับการจัดการอบรม ในครั้งนี้ ว่ามีประโยชน์ทำให้มีความรู้ทางด้านกฎหมายมากยิ่งขึ้น ชัดเจนขึ้น ทั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะว่าควรให้มีการบรรยายเนื้อหาแต่ละวิชาให้มากกว่านี้

2. ด้านวิทยากร ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า วิทยากรที่ถ่ายทอดให้ความรู้ได้ค่อนข้างดี แต่เวลาบรรยายน้อยมากทำให้วิทยากรรีบร้อนในการที่จะบรรยายให้จบในเวลานั้น จึงทำให้ผู้เข้ารับการอบรมฟังไม่ทัน เนื้อหามีมาก แต่เวลาในการบรรยายมีน้อย จึงเสนอแนะว่า ควรมีการให้เวลาในการบรรยายให้มากกว่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อไป

3. ด้านสิ่งแวดล้อมทั่วไป ทางด้านสถานที่ ก็เหมาะสม สะดวก อากาศถ่ายเทดี ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสนใจในแต่ละวิชาได้ดี

ในการนี้ ผู้เข้ารับการอบรม ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการอบรมครั้งนี้ สรุปได้ว่า เห็นควรให้มีการจัดการอบรมฯ อย่างนี้ทุก ๆ ปี เพราะกฎหมายจะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเพิ่มเติมหลักสูตรคอมพิวเตอร์เข้าไปด้วยในหลักสูตรต่อไปก็จะดี เพราะต่อไปจะได้ใช้คอมพิวเตอร์ฯ เป็นกันทุกคน สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้สะดวก

บทที่ 4

สรุปและข้อเสนอแนะ

ในการฝึกอบรม หลักสูตร “กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ
กรส. รุ่นที่ 1” นี้ จังหวัดนนทบุรี ได้ดำเนินการจัดในระหว่างวันที่ 18 – 19 มีนาคม 2540
โดยผู้เข้ารับการอบรมเป็นข้าราชการตั้งแต่ระดับ 2 – 7 ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคม ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 50 คน ณ อาคารกายภาพบำบัด
สถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด จ.นนทบุรี

ในการดำเนินการฝึกอบรมนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมี
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายแรงงานมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้
ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ โดยผู้จัดการอบรมจะเน้น
การพัฒนาการฝึกอบรมบุคคลทุกระดับอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ ได้พิจารณาและกำหนดหลักสูตร
การฝึกอบรม คุณสมบัติ ผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร อุปกรณ์ สื่อทัศนูปกรณ์ เอกสาร
การฝึกอบรม สถานที่จัดการอบรม รวมทั้งวิธีการฝึกอบรมว่าจะเลือกแบบใด สำหรับ
หลักสูตรนี้ ได้เลือกเป็นแบบการบรรยาย การบรรยายเป็นชุด ในบางวิชา ซึ่งสามารถถ่ายทอด
ความรู้ทางด้านกฎหมายให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจได้มากยิ่งขึ้น

สรุปผลการประเมิน

ในการประเมินผลการอบรม หลักสูตร “กฎหมายและงานในความรับผิดชอบ
ของ กรส. รุ่นที่ 1” นี้ ผู้จัดการอบรมได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบทดสอบ เป็น
แบบทดสอบ เป็นข้อทดสอบความรู้ทางด้านกฎหมายและงานด้านแรงงานของ กรส. โดย
ข้อทดสอบจัดทำขึ้นโดย หน่วยงานของแต่ละหน่วยงานที่จะมาบรรยาย รวม 6 หน่วยงาน
ร่วมกันออกข้อทดสอบ จำนวน 50 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น

1. ข้อทดสอบของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จำนวน 5 ข้อ
2. ข้อทดสอบของสำนักงานจัดหางานจังหวัด จำนวน 5 ข้อ
3. ข้อทดสอบของสำนักงานประกันสังคมจังหวัด จำนวน 4 ข้อ
4. ข้อทดสอบของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 15 ข้อ

5. ข้อทดสอบของสำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด จำนวน 15 ข้อ

6. ข้อทดสอบของกองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน จำนวน 6 ข้อ

ทั้งนี้ แบบทดสอบใช้ทดสอบความรู้ ผู้เข้ารับการอบรมครั้งนี้ ก่อนและหลัง การฝึกอบรม (Pre-Post Test) เพื่อประเมินผู้เข้ารับการอบรมว่าสามารถทำข้อทดสอบ ถูกต้องหลังการอบรมได้เพิ่มขึ้นกว่าการทดสอบครั้งแรกเท่าใด ซึ่งผลปรากฏว่าผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 50 คน มีผู้ทำข้อทดสอบก่อน - หลัง การอบรมครบทุกข้อ จำนวน 37 คน ผู้ทำข้อทดสอบเฉพาะหลังการอบรม จำนวน 4 คน เนื่องจากออกจากห้องทดสอบในช่วงเช้า และติดราชการกลางเข้ามาตอนบ่าย จึงทำให้แต่ละข้อทดสอบเฉพาะครึ่งหลัง และผู้ที่ไม่ทำข้อทดสอบก่อนและหลังการอบรม จำนวน 9 คน

ในการประเมินผลของข้อทดสอบก่อน - หลังการทดสอบ ได้แยกเป็นระดับ หน่วยงานและแยกเป็นรายบุคคลให้เห็นชัดเจนว่าข้อทดสอบ 50 ข้อ จำนวน 6 วิชา ผู้เข้ารับการอบรมสามารถทำข้อทดสอบก่อน - หลังการอบรมได้ถูกต้องกว่าครั้งแรกเท่าใด ซึ่งได้แบ่งเกณฑ์ การจัดเป็นระดับคะแนนเป็น 3 ระดับ และมีผู้จัดทำข้อทดสอบอยู่ในเกณฑ์ระดับ นั้น จำนวนกี่คน ดังนี้คือ

- | | | | | | |
|--------------|-------|---------------|-------|-------|-------|
| 1. ระดับสูง | คะแนน | 25- 15 | คะแนน | จำนวน | 11 คน |
| 2. ระดับกลาง | คะแนน | 14 - 4 | คะแนน | จำนวน | 23 คน |
| 3. ระดับต่ำ | คะแนน | 3 - ต่ำกว่า 1 | คะแนน | จำนวน | 3 คน |

นอกจากนี้ สามารถนำคะแนนมาแยกและเปรียบเทียบก่อน - หลังการอบรม เป็นกลุ่มข้าราชการระดับใด ได้คะแนนก่อนทดสอบมีคะแนนสูงสุดเท่าใด และต่ำสุดเท่าใด คะแนนหลังการอบรมมีคะแนนสูงสุดเท่าใด และคะแนนต่ำสุดเท่าใด

ซึ่งผลการเปรียบเทียบระดับคะแนน ปรากฏว่า มีผู้ทำแบบทดสอบครบจำนวน 37 คน (จากจำนวนผู้เข้ารับการอบรม 50 คน) ข้อทดสอบข้อละ 1 คะแนน

- ผู้ที่ทำคะแนนก่อนการอบรม คะแนนเต็ม 50 คะแนน มีผู้ทำข้อทดสอบสูงสุด 35 คะแนน เป็นข้าราชการระดับ 5 และผู้ที่ทำคะแนนได้ต่ำสุดคือ 15 คะแนน เป็นข้าราชการระดับ 6, 4 , และ 3

- ผู้ที่ทำคะแนนหลังการอบรม คะแนนเต็ม 50 คะแนน มีผู้ทำข้อทดสอบสูงสุด 35 คะแนน เป็นข้าราชการระดับ 7 และผู้ที่ทำคะแนนต่ำสุดคือ - 23 เป็นข้าราชการระดับ 6

ในการอบรมครั้งนี้ ยังสามารถสรุปการประเมินผลหลังการอบรมในกลุ่มแต่ละระดับว่าระดับใดมีคะแนนสูงสุด และต่ำสุดหลังการอบรมเท่าใด (คะแนนเต็ม 50 คะแนน จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 37 คน)

- เป็นข้าราชการสถานสงเคราะห์ จำนวน 30 คน
- เป็นข้าราชการของหน่วยงานสังกัด กรม 6 หน่วยงาน จำนวน 7 คน

ซึ่งปรากฏว่า

ลำดับที่ 1 นางสมศรีเมือง วงศ์ชูชาติ เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ระดับ 7 สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ทำคะแนนก่อนการทดสอบได้ 32 คะแนนและหลังการทดสอบได้ 50 คะแนน (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

ลำดับที่ 2 น.ส.สุชาดา เจตนาวนิชย์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ 6 สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ทำคะแนนก่อนการทดสอบได้ 33 คะแนน และหลังการทดสอบได้ 47 คะแนน (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

ลำดับที่ 3 น.ส.สุนันท์ ณรงค์วงศ์วัฒนา เจ้าพนักงานแรงงาน 2 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ทำคะแนนก่อนการทดสอบได้ 29 คะแนน และหลังการทดสอบได้ 45 คะแนน (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

ลำดับที่ 4 นางจันทนา พนาวงศ์ เจ้าพนักงานธุรการ 4 นางสินีพร เทพพัตรา เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 4 สังกัด สถานสงเคราะห์ ฯ และนางสุปราณี เห่งนาเลน เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 4 สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด ทำคะแนนก่อนการทดสอบได้ 32 คะแนน และทำคะแนนหลังการทดสอบได้ 41 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 50 คะแนน)

ลำดับที่ 5 นางธริศรา สุขกำเนิด เจ้าหน้าที่อบรมและฝึกอาชีพ 3 นางเตือนใจ เรืองศรี เจ้าหน้าที่ประชาสงเคราะห์ ฯ 3 สังกัด สถานสงเคราะห์ ฯ ทำคะแนนก่อนการทดสอบได้ 32 คะแนน และ ทำคะแนนหลังการทดสอบได้ 40 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 50 คะแนน)

ลำดับที่ 6 น.ส.สิทธิอาภรณ์ เขยนาค นักสังคมสงเคราะห์ 5 นางยีนดี พรสัจจะ
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ 5 สังกัดสถานสงเคราะห์ ทำคะแนนก่อนการอบรมได้ 35 คะแนน
และทำคะแนนหลังการอบรมได้ 39 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 50 คะแนน)

สรุปผลการประเมินว่า ผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 50 คน มีผู้ทำแบบทดสอบ
ก่อนและหลังการอบรม 37 คน คิดเป็นร้อยละ 74 และการประเมินคะแนนส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการ
อบรมทุกคน ทำคะแนนทดสอบครั้งหลังได้ถูกต้องเพิ่มขึ้นมากกว่าการทดสอบครั้งแรก อยู่ใน
เกณฑ์ดี ซึ่งแสดงว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจทางด้านกฎหมายเพิ่มมากขึ้นใน
เกณฑ์ระดับสูง

ในส่วนของผู้ประเมินผล ผู้เข้ารับการอบรมโดยใช้แบบสอบถามประเมิน
ทัศนคติเกี่ยวกับการฝึกอบรมนั้น ผู้จัดได้แจกแบบสอบถามแก่ผู้เข้ารับการอบรมในวันสิ้นสุด
ของการอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับช่วงเวลา
การอบรมว่าเป็นอย่างไร ควรปรับปรุงอะไรบ้าง หรือผู้เข้ารับการอบรมได้รับประโยชน์จากการ
อบรมครั้งนี้มากน้อยเพียงใด ซึ่งได้แจกแบบสอบถามให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 50 คน
มีผู้ตอบแบบสอบถาม 40 คน คิดเป็นร้อยละ 80

สรุปข้อดี และข้อควรปรับปรุง ในการอบรมหลักสูตร "กฎหมายและงานใน ความรับผิดชอบของ กรส. รุ่นที่ 1

ในการอบรม ครั้งนี้ผู้จัดการอบรมได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม ประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการฝึกอบรมว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นอย่างไร ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการอบรมได้เสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ โดยสามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้คือ

ข้อดี	ข้อควรปรับปรุง
1. การอบรมหลักสูตร "กฎหมายและงานใน ความรับผิดชอบของ กรส. รุ่นที่ 1 เป็นหลักสูตร ที่มีประโยชน์เพื่อช่วยสนับสนุนในการพัฒนา บุคลากรบุคคลทุกระดับให้มีประสิทธิภาพและ มีความรู้ทางด้านกฎหมายเพิ่มมากขึ้น สามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	1. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควร มีการสนับสนุนงบประมาณทุกปี เพื่อจัดการ อบรมฯ ดังกล่าวนี้นี้เป็นประจำทุกปี เพราะ กฎหมายกระทรวงแรงงาน ฯ จะมีการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายอยู่ตลอดเวลา
2. เนื้อหาหลักสูตรแต่ละวิชาเหมาะสม เนื้อหา ครอบคลุมทั้งหมด สามารถนำไปใช้ประโยชน์ มากที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน	2. เนื้อหาแต่ละวิชาดีมากและเหมาะสมแล้ว แต่ผู้เข้ารับการอบรมต้องการให้เพิ่มเติมใน หลักสูตร ความปลอดภัยในการทำงาน งาน ประกันสังคม งานสวัสดิการ ฯ แรงงานสัมพันธ์ คอมพิวเตอร์ โดยเจาะเนื้อหากฎหมายให้ลึก กว่านี้
3. วิทยากร กำหนดความรู้ทางด้านกฎหมาย ได้ดี เนื้อหาหลักสูตรเหมาะสมกับเวลา	3. วิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เข้ารับการ อบรมได้ดี แต่เวลาในการบรรยายแต่ละวิชา มีน้อยมาก วิทยากรก็เร่งรีบบรรยายเกินไปทำให้ ผู้เข้ารับการอบรมไม่ค่อยพอใจและไม่มีเวลา ซักถามปัญหา ควรมีการขยายเวลาการบรรยาย แต่ละวิชาให้มากกว่านี้
4. สถานที่จัดอบรม เหมาะสมกว้างขวาง อากาศถ่ายเทสะดวก	4. ควรมีการปรับปรุงในเรื่องของห้องน้ำซึ่ง มีน้อย ไม่เพียงพอกับผู้เข้ารับการอบรม
5. ระยะเวลาการอบรม เหมาะสมกับเนื้อหา วิชา	5. ควรให้มีการขยายระยะเวลาการอบรมให้ มากกว่าเดิมเป็น 3 – 4 วัน เพราะเนื้อหาวิชา มากเวลาไม่เพียงพอ

ข้อสังเกต

ผู้เข้ารับผิดชอบโครงการอบรม ในการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ จะต้องมี ความรู้ทางด้านวิชาการต่าง ๆ มีความรับผิดชอบเป็นกันเองให้เกียรติผู้อื่น และสามารถ พุดจูงใจโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น รับผิดชอบ หน้าที่และรับผิดชอบงานเป็นอย่างดี โดยสามารถ เตรียมจัดการดำเนินการฝึกอบรม ทั้งในช่วงเวลาก่อนการฝึกอบรม ช่วงเวลาระหว่าง การฝึกอบรมและช่วงเวลาหลังการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดีและสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้การดำเนินงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความ เรียบร้อยบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการอบรมที่กำหนดไว้ทุกประการ

สำหรับข้อสังเกต ของผู้รับผิดชอบโครงการนี้ สามารถสังเกตในระหว่าง ก่อนการอบรม และหลังการอบรมได้ดังนี้คือ

1. ปัญหาอุปสรรค ในการจัดทำโครงการดังกล่าว

1.1 ในเรื่องของงบประมาณ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ไม่มีงบประมาณในการจัดการอบรมครั้งนี้โดยตรง เนื่องจากโครงการฯ ดังกล่าวนี้นี้ได้มาจาก งบประมาณของ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี ซึ่งสามารถแบ่งมาให้กับการจัดอบรม ในครั้งนี้ได้ เป็นเงิน 21,550 บาท (รวม 2 รุ่น) ในปีต่อไป กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรจะมีแผนการจัดสรรงบประมาณสำหรับการอบรมครั้งนี้โดยตรง

1.2 ในการจัดทำโครงการ ฯ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีหนังสือสั่งการให้ดำเนินการจัดอบรมในระยะเวลากะชั้นชิดมาก กว่าที่จะประสานเรื่องของ งบประมาณจากหน่วยงานอื่น สถานที่ วิทยากร ใช้ระยะเวลาน้อยมาก การอบรมอาจมีข้อ บกพร่องไปบ้าง

2. สรุปพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม

2.2 สำหรับการอบรมหลักสูตรกฎหมายและงานในความรับผิดชอบ ของ กรส. รุ่นที่ 1 นี้ ผู้ประเมินได้สังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วงคือ

1. ช่วงก่อนการอบรม
2. ช่วงระหว่างการอบรม
3. ช่วงหลังการอบรม

1. **ช่วงก่อนการอบรม** จะสังเกตได้จากในช่วงเช้า การลงทะเบียนผู้เข้ารับการอบรมจะมีผู้เข้ารับการอบรมมาลงทะเบียนในช่วงเวลาที่กำหนด เมื่อเข้าที่ประชุมส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการอบรมจะไปเลือกที่นั่งประจำที่ด้านหลังกันหมด ด้านหน้าจะว่างมาก ผู้จัดการอบรมต้องไปขอร้องให้ผู้เข้ารับการอบรมมานั่งด้านหน้าให้เต็มก่อน รวมทั้งช่วงที่แจกข้อทดสอบก่อนการประชุม ผู้เข้ารับการอบรมจะสนใจทำข้อทดสอบ โดยจะมีการสอบถามข้อทดสอบกันบ้างในบางราย แต่ส่วนใหญ่บรรยากาศจะเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดี

2. **ช่วงระหว่างการอบรม** จะสังเกตได้ในช่วงที่วิทยากรบรรยายเนื้อหาแต่ละวิชาผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ จะสนใจในเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี และจะมีบ้างที่ผู้เข้ารับการอบรมไม่ค่อยสนใจในวิชาที่วิทยากรบรรยาย โดยการนั่งหลับ คุยกันบ้าง และในระหว่างที่วิทยากรบรรยายผู้เข้ารับการอบรมจะออกไปอุกห้องบ้าง หรือกลับไปทำงานบ้างแต่เป็นส่วนน้อย ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความสนใจในเนื้อหาแต่ละวิชาเป็นอย่างดี รวมทั้งมีการซักถามปัญหาวิทยากรแต่ละวิชา มีการจัดกิจกรรมในบางวิชาให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมด้วย

3. **ช่วงหลังการอบรม** จะสังเกตได้จากผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ สามารถทำข้อทดสอบหลังการอบรมได้ถูกต้องเพิ่มขึ้นกว่าทดสอบก่อนการอบรม โดยมีการซักถามพูดคุยกับวิทยากรหลังการอบรม รวมทั้งให้ความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามหลังการอบรมได้คือ 40 คน (จากทั้งหมด 50 คน) คิดเป็นร้อยละ 80

.....

ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดโครงการฝึกอบรม ในครั้งต่อไป

จากการอบรมหลักสูตร “กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรส. รุ่นที่ 1” นี้ ผู้ประเมินได้นำข้อมูลแบบสอบถามมาสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรมมา พิจารณา วิเคราะห์ ซึ่งจะพบว่ามีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำโครงการฯ อบรมใน ครั้งต่อไป ดังนี้คือ

1. วิทยากร และเนื้อหาที่บรรยาย ควรให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วม โดยการร่วมแสดงออก สลับกับการบรรยายเนื้อหาในแต่ละวิชา จะได้ไม่ทำให้ผู้เข้ารับการ อบรมเกิดการเบื่อหน่าย ในครั้งต่อไป
2. หลังจากการอบรมสิ้นสุดลง ผู้จัดการอบรมไม่ได้สรุปเนื้อหาแต่ละวิชาแจกจ่าย ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม
3. ระยะเวลาการจัดการอบรมน้อยไป ทำให้เนื้อหาแต่ละวิชามีเวลาจำกัด วิทยากรเร่งรีบไม่ทันกับเวลา เพื่อผู้เข้ารับการอบรมมีปัญหาและซักถามจะทำให้เกิน เวลาของวิชาอื่น ๆ และไม่ได้รับความรู้ทางด้านกฎหมายอย่างละเอียดเท่าที่ควร ซึ่งหาก มีการจัดการอบรมอีก ควรปรับปรุงในด้านนี้ด้วย

ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุง

ในการอบรมหลักสูตร “กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรส. รุ่นที่ 1” นี้ ผู้ประเมินได้อยู่ในช่วงการอบรมรวมทั้ง 2 วัน โดยตลอด จะสังเกตเห็นสิ่งต่าง ๆ รวมทั้ง พฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม มีทั้งข้อดีและข้อควรปรับปรุง ซึ่งสรุปข้อเสนอแนะของผู้ เข้ารับการอบรมต่าง ๆ โดยสามารถแยกเป็นข้อ ๆ ดังนี้คือ

1. การจัดการสัมมนา “กฎหมายและงานในความรับผิดชอบของ กรส. รุ่นที่ 1” นี้ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรกำหนดให้มีการจัดสัมมนาทุกปี เพราะกฎหมาย ระเบียบทางด้านแรงงานในแต่ละปีอาจมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ และหากมีการจัดขึ้น ทุกปี จะทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานทางด้านนี้โดยตรงได้รับทราบและให้คำปรึกษาแก่ประชาชน ผู้ใช้บริการได้ดี

2. แต่ละหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรมีการจัดทำแผนการอบรมสัมมนา ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ในแต่ละปี เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบและส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม และตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรมีการจัดพิมพ์ระเบียบกฎหมายและคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการช่วยให้บุคลากรมีความคล่องตัวในการปฏิบัติ และสามารถเรียนรู้งานได้เร็วและทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันด้วย

4. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรมีการจัดสรรงบประมาณ ในการจัดการอบรมสัมมนา ข้าราชการในสังกัด ทุกหน่วยงาน ในเรื่องต่าง ๆ ที่เห็นว่ามีสำคัญ เพื่อการพัฒนาข้าราชการในสังกัด และมีความกระตือรือร้นในการทำงานด้วย ทุก ๆ ปี

5. ข้อทดสอบ ที่ใช้ในการทดสอบผู้เข้ารับการอบรมก่อน-หลังการอบรม ควรมีเนื้อหาทางด้านกฎหมายและจำนวนข้อทดสอบให้มากกว่านี้

6. หลังการอบรม ควรมีการติดตามประเมินผลว่าผู้เข้ารับการอบรม ว่าหลังการอบรมสามารถใช้ปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด

7. การจัดการอบรม ควรใช้เวลาการอบรมให้มากกว่านี้ 3 – 4 วัน เพราะเนื้อหาหลักสูตรแต่ละวิชามีมาก ถ้าใช้เวลาน้อย จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่เข้าใจในเนื้อหาวิชาเท่าที่ควร

.....

บรรณานุกรม

- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม คู่มือปฏิบัติงานสำนักงาน
แรงงานและสวัสดิการสังคม : สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม,
2537
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รายงานการประเมินผลการ
สัมมนา เรื่อง การระดมพลังสร้างสรรค์ (A-I-C) ส่วนภูมิภาค (วันที่ 1 – วันที่ 5)
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2539
- รศ.ดร.พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ , เอกสารประกอบการสาร รศ. 791 หมายเลข 5 การประเมินผล :
2540
- สำนักงานจังหวัดนนทบุรี บรรยายสรุปจังหวัดนนทบุรี ; สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ;
2540
- นายชาญ สวัสดิ์สาส์ คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมสำหรับผู้รับผิดชอบ
โครงการฝึกอบรม/สัมมนา สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ; 2540
- นายชาญ สวัสดิ์สาส์ คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ การจัดการดำเนินการฝึกอบรมอย่างมี
ประสิทธิภาพ ; สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ; 2540
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แนวทางการจัดผลงานทางวิชาการ
(ระดับ 6) ; วิทยาลัยการบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ; 2542
- ผศ. วิราพร พงศ์อาจารย์ ; การวัดผลและการประเมินผลการศึกษา ; วิทยาลัยครู
พิบูลสงคราม พิษณุโลก ; 2535
- สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี กฎหมายและงานในความรับผิดชอบ
ของ กรส. วันที่ 1 นนทบุรี ; 2540

