

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมิน
รับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์

สารนิพนธ์
ของ
นายพงศ์ภัค บุญยประสพ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ตุลาคม 2548

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมิน
รับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์

สารนิพนธ์

ของ

นายพงศ์ภัค บุญยประสพ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

ตุลาคม 2548

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมิน
รับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์

บทคัดย่อ

ของ

นายพงศ์ภัค บุญยประสพ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

ตุลาคม 2548

พงศ์ภัค บุญยประสพ.(2548). การประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ สารนิพนธ์ รม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ จักรกฤษณ์ ธนาคม

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม แนวทางการปรับปรุงการอบรม และความต้องการในการเข้าร่วมอบรม ในอนาคต 2) เพื่อเปรียบเทียบประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมิน รับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ ด้าน การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ก่อนและ หลังเข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้เข้ารับการอบรมจากองค์กรผู้ตรวจประเมิน ภาคเอกชน จำนวน 31 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสำรวจรายการ และแบบ มาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการศึกษา พบว่า

1. ความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม ในด้านหัวข้อการอบรมครอบคลุมความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และในด้านการนำหัวข้อการอบรมในแต่ละหัวข้อไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม ด้านความรู้เกี่ยวกับการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานของผู้เข้ารับการอบรมก่อนได้รับการอบรม การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ก่อนเข้ารับการ อบรม และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน หลังเข้ารับการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง
3. ระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้อของการอบรม ความรู้ความสามารถของวิทยากรในเรื่องที่อบรม ความตั้งใจและความสามารถในการสื่อสารของวิทยากร และสถานที่ และอุปกรณ์ ประกอบการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง
4. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจ ประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ สูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

THE EVALUATION OF TRAINING PROJECT ON PERFORMANCE OF THAI LABOR
STANDARD AUDITOR AT ADVANCE LEVEL

AN ABSTRACT

BY

MR. PONGPAK BOONYAPRASOP

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Public Administration degree in Public Policy
at Srinakharinwirot University

October 2005

Pongpak Boonyaprasop. (2004). *The Evaluation of Training Project on Performance of Thai Labor Standard Auditor at Advance Level*. Master's Project ,M.Pa. (Public Policy). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Chakratit Dhanagom

The purpose of this research were 1) to study an appropriate of curriculum , value , improve ,and need in training project on performance of Thai labor standard auditor at advance level 2) to compare knowledge apply of samples between before and after training

The samples used in this research were 31 person responsible in the private auditor organization. The research instruments used were check - list, rating – scale questionnaire prepared by the researcher. The data were analyzed by using frequency, percentages, mean, standard deviation and t – Test.

The findings were as follows:

- 1.The appropriate of training curriculum for training project on performance of Thai labor standard auditor at advance level was a moderate level.
2. The value of training curriculum for training project on performance of Thai labor standard auditor at advance level , the knowledge apply before and after training was a high level.
3. The period of training , knowledge and capable the experts , communicate of the experts , place and equipments were a high level
4. The knowledge apply and the training curriculum for training project on performance of Thai labor standard auditor at advance level were significantly form after training has higher than before training at statistical level .05

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(อาจารย์ จักราทิตย์ ธนาคม)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(อาจารย์ จักราทิตย์ ธนาคม)

คณะกรรมการสอบ

.....

ประธาน

(อาจารย์ จักราทิตย์ ธนาคม)

.....

กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ชีวินทร์ ฉายาชวลิต)

.....

กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ พนม หุตะไพบูลย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสน
ศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่.....ตุลาคม 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความช่วยเหลือในการให้ข้อคิดเห็น และคำแนะนำ ตลอดจนความห่วงใยเป็นอย่างดี จากอาจารย์ จักราทิตย์ ธนาคม ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. วรพิทย์ มีมาก อาจารย์ ดร. สุชาติ ผิวงาม อาจารย์ ชีวินทร์ ฉายาชวลิต และ อาจารย์ ชลวิทย์ เจียรจิตต์ ที่ได้ให้ข้อคิด และ ประสิทธิภาพวิชาความรู้ จนสามารถทำสารนิพนธ์ สำเร็จลุล่วงได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ นาง นิสา นพที่ปภังวาล ผู้อำนวยการกลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน และ นางสาว ปัญญาโณม สุขขนาด นักวิชาการแรงงาน 5 กลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงานที่ให้การสนับสนุน ข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ รวมถึงผู้ตรวจประเมินภาคเอกชน ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดาที่ได้อบรม สั่งสอน ดูแลห่วงใย อีกทั้งญาติ พี่น้องที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนด้วยดีเสมอมา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่าง.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ความหมายของโครงการ.....	7
ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการ.....	7
ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน.....	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	21
ขอบเขตของการวิจัย.....	21
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	21
การรวบรวมข้อมูล.....	22
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	33
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	33
ความสำคัญของการวิจัย.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)ขอบเขตการวิจัย.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
สรุปผลการวิจัย.....	35
อภิปรายผล.....	37
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	39
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	39
บรรณานุกรม.....	40
ภาคผนวก.....	42
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	47

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางเหตุผลสัมพันธ์ (Log Frame) เรื่อง การเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐาน แรงงานไทย ระดับสมบูรณ หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานพัฒนา มาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.....	24
2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกตามการเข้ารับการอบรมโครงการ อื่นๆที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน และสัดส่วนการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	26
3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการ อบรม จำแนกตาม หัวข้อการอบรมครอบคลุมความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และการนำ หัวข้อ การอบรมในแต่ละหัวข้อไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน รายชื่อ และโดยรวม	27
4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม จำแนก ตาม ความรู้เกี่ยวกับการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานของผู้เข้ารับการอบรมก่อนได้ รับการอบรม การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานก่อนเข้ารับการอบรม และ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ กับการทำงานหลังการอบรม.....	28
5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความเหมาะสมของระยะเวลาในการ อบรม ความรู้ความสามารถของวิทยากรในเรื่องที่อบรม ความตั้งใจและความ สามารถของในการสื่อสารของวิทยากร และวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ที่ใช้ในการ อบรม เพื่อแนวทางการปรับปรุงการอบรมในอนาคต โดยรวมและรายชื่อ	30
6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกตามความต้องการเข้าร่วมการ อบรมใน อนาคต	32
7 การเปรียบเทียบประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมิน รับรอง มาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ ด้าน การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับ การทำงาน ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม.....	32

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการส่งออกของไทยเป็นแหล่งรายได้หลักสำคัญแหล่งหนึ่งของประเทศ อีกทั้งยังเป็นแหล่งการจ้างงานขนาดใหญ่ที่มีคนงานเกี่ยวข้องนับล้านคน และเป็นรายได้สำคัญที่นำมาเลี้ยงสมาชิกในครอบครัวอีกหลายล้านคน อย่างไรก็ตามนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2539 เป็นต้นมา สัญญาณของการแข่งขันทางการค้าเสรี ได้เริ่มปรากฏขึ้นเรื่อยๆ การแข่งขันมีความรุนแรง จนกระทั่งเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2548 ได้มีการเปิดการค้าเสรี การแข่งขันในเวทีการค้าโลกจะมีความเข้มข้นและรุนแรง ประเทศที่ปรับตัวได้ทันทีก็จะสามารถยืนหยัดต่อไปได้ แต่ประเทศที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทันโดยเฉพาะ ในด้านความรับผิดชอบต่อในเรื่องมาตรฐานแรงงาน ก็จะได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง ซึ่งหมายถึงความสูญเสียทางธุรกิจ และนำไปสู่การเลิกจ้างแรงงานจำนวนมากในที่สุด

ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันตกที่พัฒนาแล้ว ได้ผลักดันให้มีการนำมาตราฐานแรงงานมาเกี่ยวข้องกับทางการค้า โดยมุ่งให้มีการคุ้มครองสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการกำหนดให้ธุรกิจมีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อคนงานของตน ซึ่งในการประชุมองค์การการค้าโลก (WTO) ในปี พ.ศ.2539 ที่ประเทศสิงคโปร์ก็ได้มีการเสนอให้นำมาตรฐานแรงงานมาเกี่ยวข้องกับทางการค้า แต่ก็ถูกคัดค้านจากกลุ่มประเทศในอาเซียน และตามมาด้วยการประชุม WTO เมื่อปี 2542 ที่เมืองซีแอตเติล ประเทศสหรัฐอเมริกาที่ถูกคัดค้านจากกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศ แต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำมาตราฐานแรงงานหรือมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมและที่มีลักษณะคล้ายคลึงอีกหลายมาตรฐานที่พัฒนาขึ้นโดยกลุ่มองค์กรเอกชนของประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีรัฐบาล นำมากำหนดเป็นเงื่อนไขทางการค้า ในลักษณะของธุรกิจต่อธุรกิจ หรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขาย ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่จะปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการหลีกเลี่ยงหมายถึงการสูญเสียลูกค้าและตลาดโดยสิ้นเชิง ซึ่งบรรดาผู้ผลิตสินค้าในประเทศกำลังพัฒนาได้กล่าวว่ามาตรฐานเช่นนี้เปรียบเสมือนการกีดกันทางการค้าในอีกรูปแบบหนึ่ง

ความต้องการลดต้นทุนเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันระหว่างผู้ผลิตสินค้าที่มีชื่อ (brand name) ในสหรัฐอเมริกาได้เริ่มมีความรุนแรงมากขึ้นในช่วงปี 2513 ทำให้มีการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีค่าแรงต่ำกว่าและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ก็น้อยกว่า เป็นทางเลือกที่ถูกนำมาใช้โดยได้มีการขยายกำลังการผลิตไปยังประเทศกำลังพัฒนาต่างๆ ไปในละตินอเมริกา คาริบเบียน และเอเชีย ซึ่งรวมถึงประเทศไทย อุตสาหกรรมที่มีการย้ายฐานการผลิตมีหลายประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม รองเท้า ของเด็กเล่น และ อิเล็กทรอนิกส์ ผลของการย้ายฐานการผลิตดังกล่าวทำ

ให้บรรดาแรงงานในสหรัฐอเมริกาและประเทศผู้ผลิตรายใหญ่อื่นๆ ต้องตกงานเป็นจำนวนมาก บรรดาสมาชิกสหภาพแรงงานที่ตกงาน เป็นผลทำให้กลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO)ทั้งหลายได้มีสร้างกระแสโดยการเปิดเผยข้อมูลสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย การเอาตัวเอาเปรียบแรงงาน ตลอดจนการใช้แรงงานเด็กในโรงงานผลิตสินค้าในประเทศกำลังพัฒนา เช่น การเปิดเผยว่าในประเทศจีนมีการผลิตสินค้าที่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และแรงงานจำนวนมากมีสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย สิทธิแรงงานถูกละเมิด นอกจากนี้ยังมีกรกล่าวหาว่าในประเทศกำลังพัฒนาอื่นๆ ก็อาจมีปัญหาทำนองเดียวกันนี้ และยิ่งไปกว่านั้นยังได้กล่าวหาประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายที่เป็นฐานการผลิตของผู้ผลิตรายใหญ่ ทั้งจากสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันตกอื่นๆ ว่าไม่บังคับใช้กฎหมายแรงงานที่มีอยู่อย่างจริงจัง ทำให้สิทธิแรงงานทั้งหลายถูกละเมิด และเป็นการเอาตัวเอาเปรียบแรงงาน การที่กลุ่มสหภาพแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชนทั้งหลายออกมากดดันและสร้างกระแสดังกล่าว ทำให้กลุ่มผู้บริหารและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาได้ออกมาต่อต้านสินค้าที่มีชื่อและสินค้าที่ผลิตในประเทศกำลังพัฒนา อีกทั้งได้เรียกร้องให้เจ้าของสินค้าที่มีชื่อทั้งหลายรับผิดชอบและจัดการดูแลสิทธิแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา

ดังนั้นผู้ผลิตรายใหญ่เจ้าของสินค้าที่มีชื่อ ในสหรัฐอเมริกาจึงได้กำหนดทำที่ในเรื่องนี้ขึ้น โดยมี การออกข้อบัญญัติด้านสิทธิแรงงาน (Labor Code of Conduct หรือ Workplace Code of Conduct) และต่อมาผู้ผลิตรายใหญ่ กลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชนและสหภาพแรงงานได้รวมตัวกันเป็นกลุ่มๆ กำหนดมาตรฐานสิทธิแรงงาน หรือสิทธิมนุษยชน หรือความรับผิดชอบต่อสังคมขึ้นหลายมาตรฐาน เช่น Social Accountability (SA8000), Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP), Fair Labor Association (FLA), Worker Rights Consortium (WRC) และ Ethical Trading Initiative (ETI) เป็นต้น

มาตรฐานและข้อบัญญัติดังกล่าว ได้นำหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาเป็นข้อกำหนด ซึ่งครอบคลุมถึงเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน เสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติและการลงโทษทางวินัย เป็นต้น ซึ่งผู้ผลิตรายใหญ่เจ้าของสินค้าเป็นผู้กำหนดให้ผู้รับจ้างผลิตในประเทศกำลังพัฒนาปฏิบัติตามมาตรฐานหรือข้อบัญญัติดังกล่าว ไม่เช่นนั้นก็จะยกเลิกสัญญาหรือไม่สั่งให้ผลิตสินค้านั้น ในการดำเนินมาตรการบังคับของผู้ผลิตรายใหญ่นี้ ผู้ถูกกระทำคือผู้รับจ้างผลิตจึงรู้สึกเหมือนถูกกีดกันทางการค้าที่ไม่มีทางต่อสู้หรือปฏิเสธได้เลย

อุตสาหกรรมส่งออกของไทยที่จะได้รับผลกระทบในลำดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่ม รองเท้า และของเด็กเล่น คาดว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ รวมถึงอิเล็กทรอนิกส์ ัญมณี อาหารแช่เยือกแข็ง เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์จากเกษตร ฯลฯ ก็จะได้รับผลกระทบด้วยในอีกไม่ช้า ประเทศไทย

มีผู้ส่งออกสินค้ารายใหญ่ทุกประเภทกิจการไม่น้อยกว่า 10,000 แห่ง และถ้ารวมกลุ่มผู้รับจ้างผลิตซึ่งเป็นระดับรองและผู้รับเหมาช่วงด้วยแล้ว จำนวนสถานประกอบการที่จะได้รับผลกระทบก็จะเพิ่มขึ้นอย่างมาก และถ้าพิจารณาถึงจำนวนคนงานที่อาจได้รับผลกระทบจากมาตรฐานแรงงานดังกล่าวแล้ว คาดว่าจะมีจำนวนนับล้านคน

รัฐบาลได้เห็นความสำคัญของปัญหาข้างต้น โดยในวันที่ 18 ธันวาคม 2544 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2545-2549 เป็นระยะเวลา 5 ปี โดยจัดทำขึ้นตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและองค์การสหประชาชาติ รวมทั้งข้อกำหนดด้านแรงงานที่ประกาศใช้โดยองค์การต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานของประเทศให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล และสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการสร้างระบบมาตรฐานให้ประสบความสำเร็จจนกระทั่งได้รับการรับรองหรือยอมรับเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า ซึ่งจะเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันภายใต้ระบบการค้าเสรี และเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 กระทรวงแรงงานซึ่งมีนายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ เป็นรัฐมนตรีว่าการได้ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย (ม.ร.ท 8001-2546) ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทยขึ้น เพื่อให้มีบรรทัดฐานการปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมอันนำไปสู่การส่งเสริมโอกาสทางการค้าของธุรกิจไทยและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยมีสาระสำคัญแบ่งเป็นสองส่วนหลักคือ ส่วนที่ 1 สิทธิแรงงานและการคุ้มครองและส่วนที่ 2 ด้านระบบการจัดการแรงงาน และได้แบ่งระดับการรับรองออกเป็นสองระดับคือ การรับรองระดับพื้นฐาน และการรับรองระดับสมบูรณ์

โดยมีนโยบายสนับสนุนให้สถานประกอบการทั้งหลายนำไปปฏิบัติโดยสมัครใจ โดยมีกลุ่มเป้าหมายหลัก ที่สถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการนำมาตรฐานด้านแรงงานมาเป็นเงื่อนไขทางการค้า โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการบริหารมาตรฐานแรงงานไทย (ม.ร.ท 8001-2546) และเปิดโอกาสให้องค์กรผู้ตรวจประเมินภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้ตรวจประเมินเพื่อให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (ม.ร.ท 8001-2546) โดยคุณสมบัติของผู้ตรวจประเมินนั้น เป็นไปตาม ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติผู้ตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) ซึ่งกำหนดให้ผู้ทำหน้าที่ผู้ตรวจประเมินต้องได้รับการอบรมหลักสูตรผู้ตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานรับรองงานไทย (มรท. 8001-2546)

ดังนั้นเพื่อให้คุณสมบัติของผู้ตรวจประเมินเป็นไปตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้เกิดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ขึ้น โดย แบ่งเป็น ระดับพื้นฐาน และ ระดับสมบุรณ์ โดยอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเนื้อหาของหลักสูตรมีเป้าหมาย เพื่อเตรียมความพร้อมให้หน่วยงานตรวจประเมินภาคเอกชนและเพื่ออบรมให้ผู้ตรวจประเมินภาคเอกชนมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และแนวทางการตรวจประเมินตามข้อข่ายมาตรฐานแรงงานไทย (ม.ร.ท 8001-2546) และตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานด้านการตรวจประเมิน รวมทั้งสามารถดำเนินการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (ม.ร.ท 8001-2546) และการตรวจติดตามได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและสอดคล้องตามหลักเกณฑ์มาตรฐานสากล

จากข้อเท็จจริงดังกล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงผลการปฏิบัติงานตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบุรณ์ ว่าสามารถที่ดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม แนวทางการปรับปรุงการอบรม และความต้องการในการเข้าร่วมอบรมในอนาคต
2. เพื่อเปรียบเทียบประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบุรณ์ ด้าน การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำผลการประเมินการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบุรณ์ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาแผนงานโครงการ มาตรการและกระบวนการบริหารจัดการ โครงการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เข้ารับการอบรม ตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณณ์ จำนวน 31 คนจากองค์กรผู้ตรวจประเมินภาคเอกชน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 31 คน จากองค์กรผู้ตรวจประเมินภาคเอกชน

ตัวแปรที่ศึกษา

- ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมิน
- ตัวแปรตาม ได้แก่ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกในทางบวก เป็นการยอมรับ การเห็นด้วยว่ามีคุณภาพหรือมีความเหมาะสมเกี่ยวกับโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี
2. การตรวจประเมิน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลต่างๆ เพื่อตัดสินว่ามีการปฏิบัติตามคล้อยกับข้อกำหนด มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546)
4. การรับรอง หมายถึง การที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่แสดงว่ามีการปฏิบัติตามคล้อยกับ ข้อกำหนด มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546)
5. มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) หมายถึง มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย ที่ประกาศใช้โดยกระทรวงแรงงานเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ.2546
6. ผู้ตรวจประเมิน หมายถึง ผู้ซึ่งหน่วยงานรับรองแต่งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ตรวจประเมินตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546)
7. หน่วยงานรับรอง หมายถึง ผู้ซึ่งให้บริการการตรวจประเมิน และรับรองว่าสถานประกอบกิจการได้ปฏิบัติตามแรงงานตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546)
8. การรับรองระดับพื้นฐาน หมายถึง การรับรองสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติตามคล้อยกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) ในเรื่องที่เป็นข้อกำหนดตามกฎหมายที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
9. การรับรองระดับสมบูรณณ์ หมายถึง การรับรองสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติตามคล้อยกับทุกข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546)

สมมติฐานในการวิจัย

หลังการอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานสูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการอบรม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โครงการ(พิตร ทองชั้น, 2541) หมายถึง กิจกรรมที่เป็นกระบวนการ (Process) ในการนำทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดมาจัดทำอย่างผสมผสานซึ่งกันและกัน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิภาพที่กำหนดภายในเวลาที่กำหนด

(Tyler 1930) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่าเป็นกระบวนการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการกระทำกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พิตร ทองชั้น (2541) ได้สรุปการประเมินผลไว้ว่ามีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการ (Process) ที่จะได้รับข้อมูลหรือข่าวสาร และการตีความหมาย (Interpretation) ของข้อมูลหรือข่าวสารเหล่านั้น
2. เป็นการเปรียบเทียบ (Comparative) สิ่งที่ตั้งไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้น (Expected and Actual)
3. เป็นการตัดสิน (Judgment) เป็นการใช้อุบายพินิจการยึดเกณฑ์ (Criteria) หรือคุณค่า (Value) ในการตัดสินใจว่าไม่ดี-ดี หรือระดับคะแนน (Grade)

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการ
2. ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน

ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการ ทฤษฎีการจัดทำโครงการแบบเชิงเหตุผล

การจัดทำโครงการแบบ Log frame ซึ่งเป็นวิธีการวางแผนปฏิบัติการที่แสดงความสัมพันธ์ของกิจกรรมอย่างเป็นเหตุผล และเป็นวิธีการที่ง่าย สะดวกต่อความเข้าใจในโครงการ นอกจากนี้ Log frame ยังเป็นแผนผังที่แสดงแผนการทำงานของโครงการอย่างสั้น ๆ และครอบคลุมตลอดทั้งโครงการ และแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ของโครงการที่เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสรุปสิ่งสัมพันธ์เหล่านั้นออกมาในรูปแผนผังที่เป็นตาราง (Metrix) ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน และแต่ละส่วนประกอบด้วยตารางส่วนละ 4 ตาราง รวมทั้งสิ้น 16 ตาราง สาระสำคัญของ Log Frame มีดังนี้

1. สาระสำคัญของการดำเนินงานโดยสรุป (Narrative Summary : NS)

เป็นการชี้ให้เห็นว่าโครงการจะดำเนินไปได้ ต้องมีรายละเอียดที่จะต้องกระทำ 4 ชนิดคือ

1) วัตถุประสงค์รวมของโครงการ หมายถึง วัตถุประสงค์ทั่วไปที่ระบุเป็นข้อความกว้างๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

2) เป้าหมายโครงการ หมายถึง วัตถุประสงค์เฉพาะของโครงการที่มุ่งเน้นให้เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการที่ได้กำหนดขึ้นเท่านั้น และต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวม

3) ผลผลิตหรือผลงานของโครงการ หมายถึง ตัวงานอันเกิดจากการดำเนินงานตามความมุ่งหมายของโครงการ ผลผลิตหรือผลงานอาจปรากฏในลักษณะที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้

4) กิจกรรม หมายถึง การปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดของการดำเนินโครงการ เพื่อให้เกิดผลงานที่พึงประสงค์

2. ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโครงการ (Objectively Verifiable Indicators : OVI)

เป็นข้อความหรือข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่าวัตถุประสงค์ของโครงการ จะมีความเป็นไปได้ หรือประสพกับความสำเร็จย่อมต้องสอดคล้องกับข้อความหรือข้อมูลที่สามารวัด และพิสูจน์ได้ เช่น เวลา คุณภาพ ปริมาณ และสถานที่

3. แหล่งตรวจสอบและวัดความสำเร็จ (Means of Verification : MOV)

เป็นข้อความที่ระบุให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ความสำเร็จในแต่ละตารานั้น สามารถตรวจสอบหรือวัดได้จากอะไร จากข้อมูลของหน่วยงานใด และสอดคล้องกับแต่ละขั้นตอน การดำเนินงานของโครงการหรือไม่

4. ข้อสมมติฐานที่สำคัญ (Important Assumptions : IA)

เป็นการกำหนดเงื่อนไขเพื่อสนับสนุนว่าความสำเร็จที่ระบุใน NS จะเกิดขึ้นตรงกับที่ต้องการ ถ้ามีสภาพแวดล้อมหรือมีลักษณะเป็นไปตามข้อกำหนดเบื้องต้น หรือข้อสมมติฐานที่สำคัญดังที่กล่าวไว้

ทฤษฎีการประเมินโครงการแบบ CIPP

การประเมินโครงการในรูปแบบ CIPP ซึ่งเป็นการประเมินโครงการแบบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C)

เป็นการประเมินเพื่อกำหนด หลักการและเหตุผล รวมทั้งเพื่อพิจารณาความจำเป็นที่จะต้องจัดทำโครงการการชี้ประเด็นปัญหา ตลอดจนการพิจารณาความเหมาะสมของเป้าหมายโครงการ

2. การประเมินข้อมูลนำเข้า (Input Evaluation : I)

เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสม ความเพียงพอของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ ตลอดจนเทคโนโลยีและแผนของการดำเนินงาน

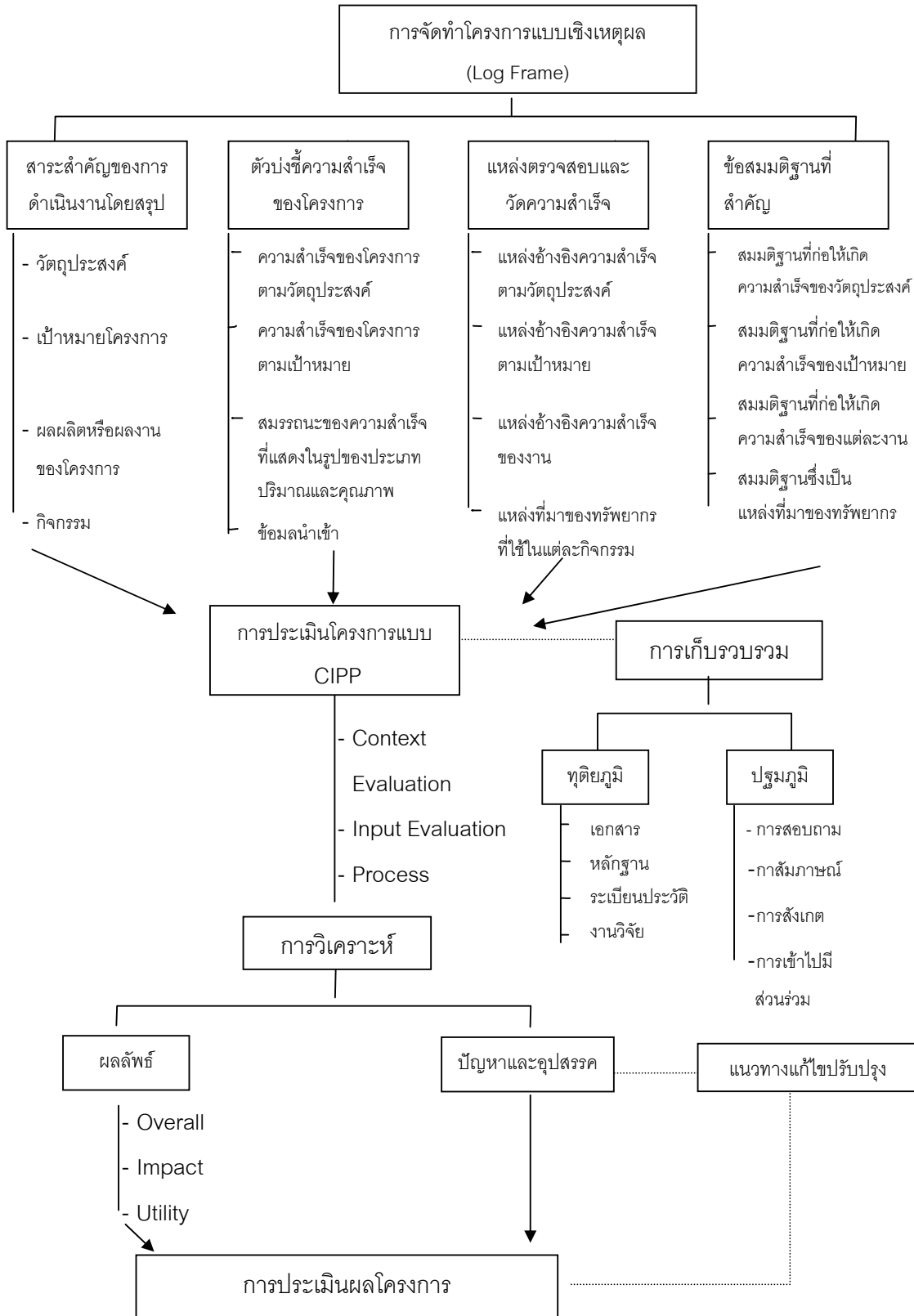
3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P)

เป็นการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่อง แนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ระหว่างดำเนินโครงการ

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P)

เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการทำโครงการกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้แต่ต้น รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยายหรือปรับเปลี่ยนโครงการ

กรอบแนวคิดการประเมินผลการดำเนินโครงการ



ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน

มาตรฐานแรงงาน คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ หรือบรรทัดฐานด้านแรงงาน ที่นำมาใช้ในการวัด หรือเปรียบเทียบวิธีปฏิบัติ หรือการบริหารจัดการด้านแรงงานในสังคมใดสังคมหนึ่ง หรือสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง ณ เวลาใดเวลาหนึ่งนั่นเอง ซึ่งจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการยอมรับและความเชื่อถือต่อการปฏิบัติด้านแรงงานในสังคมนั้นๆ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2546:3) สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการศึกษาเรื่องแรงงาน (International Institute for Labour Studies) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดการแรงงานระหว่างประเทศได้วางแนวทางในปี 1994 เกี่ยวกับความหมายโดยทั่วไปและประเภทต่างๆ ของมาตรฐานแรงงานไว้ ดังนี้

1) สิทธิขั้นพื้นฐาน (Basic Rights) คือ สิทธิในการต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก ต่อต้านการอยู่ในภาวะจำยอมโดยไม่สมัครใจ (Involuntary servitude) ต่อต้านการบีบบังคับทางกายภาพ (Physical coercion)

2) สิทธิในความอยู่รอด (Survival Rights) คือ สิทธิในการได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ (Living wage) ได้รับค่าทดแทนเมื่อเกิดอุบัติเหตุ (Accident compensation) มีชั่วโมงทำงานอย่างมีกำหนดเวลาในหนึ่งอาทิตย์ (Limited work week)

3) สิทธิในสวัสดิการ (Security Rights) คือ สิทธิในการต่อต้านการปลดออกโดยอำเภอใจ (Arbitrary dismissal) สิทธิในการได้รับเงินพิเศษเมื่อเกษียณอายุ (Retirement compensation)

4) สิทธิในฐานะพลเมือง (Civic Rights) คือ สิทธิในการจัดตั้งสมาคมอย่างเสรี (Free association) สิทธิในการมีผู้แทนเพื่อร่วมในการเจรจาต่อรอง (Collective representation) สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง (Free expression of grievancees) (ทัชชมัย ฤกษ์ะสูต 2543:33-34)

อนุสัญญาที่ตราขึ้นโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานหลักซึ่งอยู่ในรูปของอนุสัญญาที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศตราขึ้น และประสงค์ให้ประเทศสมาชิกถือปฏิบัติใช้ได้อย่างเคร่งครัด แม้จะให้สัตยาบันหรือไม่ก็ตาม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในระดับการพัฒนาของประเทศ มี 8 ฉบับ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1) การห้ามแรงงานบังคับ

คำว่า “แรงงานบังคับ” หมายถึง งานหรือบริการใดๆ ที่ได้มาภายใต้การขู่บังคับลงโทษ โดยที่บุคคลผู้นั้นมิได้สมัครใจ ประกอบด้วย

- อนุสัญญา ฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ.

- อนุสัญญา ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Forced Labour) ค.ศ. 1957

2) การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

คำว่า “การเลือกปฏิบัติ” หมายความว่า ความแตกต่างใดๆ การกีดกัน หรือการให้สิทธิพิเศษ อันเนื่องมาจากเชื้อชาติ เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง (หรือด้วยเหตุผลอื่นๆ ตามที่รัฐกำหนด) ประกอบด้วย

- อนุสัญญา ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ค.ศ. 1951

- อนุสัญญา ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) (Discrimination (Employment and Occupation)) ค.ศ. 1958

3) การมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

ILO เห็นว่าสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันนั้น เป็นสิทธิพื้นฐานที่จะไปสู่การคุ้มครองสิทธิ ด้านอื่นๆ อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าทางสังคม การพัฒนาที่ยั่งยืน ความเสมอภาค และการต่อต้าน ความยากจน ประกอบด้วย

- อนุสัญญา ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise) ค.ศ. 1948

- อนุสัญญา ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organise and Collective Bargaining) ค.ศ. 1949

4) การจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่ถูกริดรัดเอาเปรียบ

มีเป้าหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กจากการแสวงหาประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และมีให้ ต้องทำงานอันตราย ประกอบด้วย

- อนุสัญญา ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age) ค.ศ. 1973

- อนุสัญญา ฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก (Worst Form of Child Labour) ค.ศ. 1999 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2545:27-30)

2.2.3 มาตรฐานแรงงานเอกชน

มาตรฐานแรงงานเอกชน คือ ข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติด้านแรงงาน ซึ่งจัดทำขึ้นโดยองค์กรเอกชน (Non-Government Organization) ผู้ประกอบกิจการนำเข้า หรือผู้ซื้อ (Buyers) ในต่างประเทศ รวมทั้งสถาบันการศึกษาและวิชาการต่างๆ เพื่อให้ผู้ผลิตสินค้าหรือส่งออกไปปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน และเชื่อว่าสินค้าที่ผลิตโดยใช้แรงงานที่เป็นธรรม ไม่เอาเปรียบผู้ผลิตแรงงาน ไม่บังคับใช้แรงงานหรือใช้แรงงานหนักจนเกินควรแล้ว สินค้าก็จะมีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือยอมรับจากผู้บริโภค

มาตรฐานแรงงานเอกชน ปัจจุบันได้มีการกำหนดออกมาโดยสถาบันต่างๆ หลายสถาบัน หลายมาตรฐานที่สำคัญๆ ได้แก่

- มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Accountability 8000 – SA 8000) กำหนดขึ้นโดยองค์กร Social Accountability International – SAI
- มาตรฐานแรงงานว่าด้วยข้อปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (Workplace Code of Conduct) กำหนดขึ้นโดยสมาคมความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Labour Association)
- มาตรฐานแรงงานว่าด้วยสมาคมสิทธิคนงาน (Worker Rights Consortium Code of Conduct) กำหนดขึ้นโดยสมาคมสิทธิคนงาน (Worker Rights Consortium – WRC)
- มาตรฐานแรงงานว่าด้วยหลักจรรยาบรรณของบริษัทไนกี้ (Nike Code of Ethics) กำหนดขึ้นโดยกลุ่มบริษัทไนครือไนกี้
- มาตรฐานแรงงานว่าด้วยหลักการผลิตที่เป็นสากลทั่วโลก (Mattel Global Manufacturing Principles) กำหนดขึ้นโดยสภาองค์กรอิสระแมทเทลเพื่อการติดตาม ตรวจสอบการผลิตให้เป็นไปตามหลักการสากลของโลก หรือ Mattel Independent Monitoring Council for Global Manufacturing Principles เรียกอ้อๆ ว่า MIMCO
- มาตรฐานจริยธรรมพื้นฐานทางการค้า (Ethical Trading Initiative (ETI) Standard)
- มาตรฐานแรงงานอื่นๆ

มาตรฐานแรงงานข้างต้น ส่วนใหญ่เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นโดยองค์กร และสถาบันต่างๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีเพียงบางมาตรฐานที่มีที่มาจากยุโรป คือ มาตรฐานจริยธรรมพื้นฐานทางการค้า (ETI Standard) เครือข่ายกลุ่มรณรงค์เพื่อเสื้อผ้าที่เป็นธรรม (Clean Clothes Campaign : CCC) ซึ่งประเทศกำลังพัฒนาโดยเฉพาะกลุ่มประเทศภาคีอาเซียน ที่เป็นผู้ส่งออกสินค้าไปขายยังสหรัฐอเมริกาและยุโรป มองว่าเป็นมาตรการต่อรองและการกีดกันการค้ารูปแบบหนึ่งของประเทศ

พัฒนาแล้ว หรือประเทศผู้ซื้อ และในระยะต่อไป มาตรฐานแรงงานเหล่านี้อาจขยายตัวเข้ามามีบทบาทอิทธิพลต่ออุตสาหกรรมส่งออกของประเทศมากขึ้น ในลักษณะของการกำหนดเงื่อนไขที่มีสภาพบังคับให้ผู้ประกอบกิจการส่งออกต้องปฏิบัติตามหากจะส่งสินค้าไปขายยังประเทศผู้ซื้อซึ่งเป็นเจ้าของมาตรฐาน ซึ่งอาจทำให้ผู้ประกอบกิจการส่งออกประสบปัญหาทั้งทางด้านการแข่งขันและการตลาดได้

ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากกระแสดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตระหนักให้ความสนใจและเรียนรู้ทำความเข้าใจมาตรฐานแรงงานต่างๆ ที่กำหนดโดยองค์กรเอกชนที่กล่าวข้างต้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการปรับตัวและพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบกิจการภาคอุตสาหกรรมส่งออก ให้สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นไม่ติดขัด โดยมีหน่วยงานของรัฐเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญร่วมกับองค์กรนายจ้างและลูกจ้างรวมทั้งองค์กรพัฒนาเอกชน ในการเผยแพร่อบรมให้ความรู้แก่ผู้ประกอบกิจการทั้งหลายได้รับรู้และเข้าใจมาตรฐานแรงงานต่างๆ อย่างทั่วถึง

ก. มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคม

มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคม (Social Accountability 8000 – SA 8000) เป็นมาตรฐานแรงงานที่กำหนดขึ้นโดยองค์กรเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา คือ Social Accountability International เมื่อปี 2540 เพื่อให้ผู้ประกอบกิจการต่างๆ นำไปปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือทางสังคม สาระสำคัญ ดังนี้

- **แรงงานเด็ก :** บริษัทต้องไม่จ้างหรือสนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานเด็ก (อายุต่ำกว่า 15 ปี) หรือเยาวชน (อายุระหว่าง 15-18 ปี) หรือจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่าที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด กรณีมีการจ้างเด็กไว้ทำงานอยู่ก่อนแล้ว ต้องให้เด็กได้เข้าโรงเรียนและอยู่ในโรงเรียนจนพ้นวัยเด็ก และต้องมีมาตรการดูแลมิให้เด็กอยู่ในสภาวะอันตราย ไม่ปลอดภัย หรือไม่ถูก สุขอนามัย ทั้งภายในหรือนอกสถานที่ทำงาน รวมทั้งต้องจัดทำบันทึกรายละเอียดของเด็กเก็บรักษาไว้เป็นหลักฐาน

- **การบังคับใช้แรงงาน :** บริษัทต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน โดยการเรียกเก็บเงินประกัน หรือให้ลูกจ้างมอบบัตรหรือหลักฐานประจำตัวแก่บริษัทเมื่อจ้างงาน

- **สุขภาพและความปลอดภัย :** บริษัทต้องจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัยแก่ลูกจ้าง ต้องจัดให้มีขั้นตอนการปฏิบัติและระบบการตรวจสอบที่เชื่อถือได้ในการป้องกันการบาดเจ็บอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานหรือเกี่ยวข้องกับการทำงาน นอกจากนี้ ต้องแต่งตั้งผู้แทนซึ่งเป็นผู้บริหารระดับอาวุโสให้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง อีกทั้งต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความ

ปลอดภัยในการทำงานเป็นประจำ ตลอดจนถึงจัดให้มีห้องน้ำและน้ำดื่มที่สะอาดและพอเพียงสำหรับลูกจ้างทุกคน

- เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง : บริษัทต้องเคารพสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ต้องเคารพสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองของผู้แทนลูกจ้างและต้องรับรองว่าผู้แทนลูกจ้างจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และสามารถติดต่อกับสมาชิกในสถานที่ทำงานได้

- การเลือกปฏิบัติ : บริษัทต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการว่าจ้างการจ่ายค่าตอบแทน การเข้ารับการศึกษา การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ เพราะเหตุแห่งความแตกต่างทางเชื้อชาติ สัญชาติ วรรณะ ชนตีกำเนิด ศาสนา ความพิการ เพศหรือความเป็ยงเบนทางเพศ สถานการณ์เป็นสมาชิกสหภาพ หรือการสังกัดทางการเมือง

- วินัย : บริษัทต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้วิธีทำโทษ โดยการทำร้ายร่างกายและการบังคับขู่เข็ญทั้งทางร่างกายและจิตใจ

- ชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลา : บริษัทต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่ากรณีใดๆ ลูกจ้างต้องไม่ถูกกำหนดให้ทำงานปกติเกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันในทักๆ ระยะเวลาเจ็ดวัน หากจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาต้องกระทำเฉพาะในสถานการณ์จำเป็นทางธุรกิจช่วงเวลาสั้นๆ เท่านั้น ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยต้องจ่ายค่าตอบแทนในอัตราพิเศษเสมอ

- ค่าตอบแทน : บริษัทต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างอย่างน้อยเท่ากับอัตราที่กฎหมายกำหนดหรือตามมาตรฐานขั้นต่ำของอุตสาหกรรมนั้นๆ และต้องเพียงพอสำหรับความจำเป็นขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานแต่ละงวดลูกจ้างจะต้องได้รับทราบรายละเอียดที่ชัดเจนเกี่ยวกับส่วนประกอบของค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เขาได้รับการจ่ายค่าตอบแทนฯ ดังกล่าว อาจจ่ายในรูปเงินสดหรือเช็คก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามความสะดวกของลูกจ้าง

การหักค่าจ้างเพื่อการลงโทษทางวินัยจะกระทำมิได้ นอกจากนี้ บริษัทต้องรับรองว่าจะไม่ใช้วิธีการทดลองงานลูกจ้างหรือทำสัญญาจ้างระยะสั้นๆ หรือมีการว่าจ้างใหม่เป็นระยะๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการไม่ให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย หรือหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบตามกฎหมายประกันสังคม

- ระบบการจัดการ :

นโยบาย : เพื่อรับรองว่าจะปฏิบัติให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้รวมทั้งข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ บริษัทต้องกำหนดขึ้นเป็นนโยบายและมีแผนปฏิบัติที่ชัดเจน และประกาศให้ลูกจ้างทราบโดยทั่วกัน

การทบทวน : ผู้บริหารระดับสูง ต้องทบทวนแก้ไขปรับปรุงนโยบายและแผนปฏิบัติงานเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

ผู้แทนบริษัท : บริษัทต้องแต่งตั้งและจัดให้มีผู้แทนบริษัทซึ่งเป็นผู้บริหารระดับอาวุโสและผู้แทนลูกค้า เพื่อทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการดำเนินงานต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อให้แน่ใจว่า ข้อกำหนดในมาตรฐานนี้จะได้รับการปฏิบัติตามอย่างครบถ้วน

การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ : บริษัทต้องให้ลูกค้าได้ทราบถึงข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้โดยทั่วกัน และมีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับขององค์กร จัดให้มีการฝึกอบรมเป็นระยะตรวจตรากิจกรรมและการดำเนินงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัทและข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

การควบคุมผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วง : บริษัทต้องกำหนดวิธีปฏิบัติในการคัดเลือกและประเมินผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วง (ทุกช่วงการผลิต) และดูแลให้มีการปฏิบัติหรือดำเนินการให้สอดคล้องกับข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้เช่นกัน และต้องจัดเก็บรักษาหลักฐานที่แสดงว่าผู้รับจ้างผลิตและผู้รับเหมาช่วงได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

การแสดงความรับผิดชอบและการแก้ไข : ในกรณีที่มีลูกค้าแสดงข้อวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติของบริษัทว่า อาจไม่เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งนโยบายหรือข้อกำหนดตามมาตรฐานนี้บริษัทต้องให้ความสนใจตอบสนองต่อกรณีดังกล่าว ดำเนินการสอบสวนและแก้ไข เพื่อมิให้ปัญหานั้นเกิดขึ้นอีก และรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และต้องละเว้นการลงโทษทางวินัย การเลิกจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติต่อลูกค้าที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงออก ซึ่งข้อวิตกกังวลดังกล่าว อีกทั้งต้องจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมเพียงพอ เพื่อแก้ไขปัญหาที่ทำให้การปฏิบัติของบริษัท ไม่เป็นไปตามนโยบายหรือตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

การสื่อสารกับบุคคลภายนอก : บริษัทต้องจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสื่อสารหรือการสื่อข้อความกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกซึ่งเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบทางสังคมจากการดำเนินกิจการของบริษัทเพื่อชี้แจงหรือให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับกิจกรรมและการปฏิบัติของบริษัทตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

การเข้าถึงข้อมูลเพื่อสอบข้อเท็จจริง : บริษัทต้องให้ข้อมูลหรือจัดให้มีช่องทางเข้าถึงข้อมูลสำหรับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบทางสังคมจากการดำเนินกิจการของบริษัท เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติของบริษัทตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ในกรณีที่ผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงการผลิต ผู้รับจ้างผลิตและผู้รับเหมาช่วงก็ต้องให้ข้อมูลหรือจัดให้มีช่องทางเข้าถึงข้อมูลในทำนองเดียวกัน โดยผนวกข้อกำหนดดังกล่าวไว้ในสัญญาจัดซื้อของบริษัท

การบันทึก : บริษัทต้องจัดเก็บดูแลรักษาบันทึกหลักฐานต่างๆ เพื่อแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

ง. มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบสำหรับการผลิตเสื้อผ้า

หลักการสากลว่าด้วยความรับผิดชอบสำหรับการผลิตเสื้อผ้า The Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP) Standard คือ มาตรฐานหลักสำหรับการผลิตในอุตสาหกรรมเสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการตรวจสอบและให้การรับรองแก่ผู้ผลิตซึ่งรับผิดชอบต่อสังคม และปฏิบัติตามมาตรฐานสากลดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้แน่ใจว่าเสื้อผ้าที่ตัดเย็บนั้นได้รับการผลิตขึ้นอย่างถูกต้องตามกฎหมาย สอดคล้องกับหลักจริยธรรมและสิทธิมนุษยชน โดยสถานประกอบการรวมทั้งผู้รับเหมาช่วงที่ประสงค์จะได้รับการรับรองจะต้องรับเอามาตรฐานต่อไปนี้ไปปฏิบัติ

1) กฎหมายและระเบียบข้อบังคับในสถานที่ทำงาน

ผู้ประกอบการตัดเย็บเสื้อผ้าจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของท้องถิ่น ซึ่งสถานประกอบการนั้นๆ ตั้งอยู่ทุกแห่ง

2) ข้อห้ามเกี่ยวกับการใช้แรงงานบังคับ

ผู้ประกอบการกิจการจะต้องไม่ใช้แรงงานที่ไม่สมัครใจทำงาน หรือแรงงานบังคับ การใช้แรงงานเพื่อการหักหนี้ หรือการใช้แรงงานในลักษณะบังคับอื่นๆ

3) ข้อห้ามเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก

ผู้ประกอบการจะต้องไม่ว่าจ้างลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปี หรือต่ำกว่าอายุที่กำหนด สำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่าอายุขั้นต่ำที่กฎหมายอนุญาตให้จ้างงาน แล้วแต่ว่าข้อกำหนดใดสูงกว่าให้ถือเอาข้อกำหนดนั้นเป็นหลักปฏิบัติ

4) ข้อห้ามเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือการข่มขู่ทำร้ายร่างกาย

ผู้ประกอบการจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยจากการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิด การทำร้ายข่มขู่ หรือการลงโทษทางร่างกายทุกรูปแบบ

5) ผลประโยชน์และค่าตอบแทนการทำงาน

ผู้ประกอบการจะต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานอย่างน้อยเท่ากับขั้นต่ำตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด รวมถึงค่าจ้าง ค่าครองชีพและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ลูกจ้างพึงได้รับ

6) ชั่วโมงการทำงาน

ผู้ประกอบการจะต้องทำให้มั่นใจว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน จำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ จะต้องไม่เกินอัตราที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดและจะต้องจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนอย่างน้อย 1 วันในทุกๆ ระยะเวลา 7 วัน ยกเว้นตามความจำเป็นเร่งด่วนของธุรกิจ

7) ข้อห้ามเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ

ผู้ประกอบการจะต้องว่าจ้าง จ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน รวมทั้งเลิกจ้างพนักงาน บนพื้นฐานของความสามารถในการทำงานของลูกจ้างมากกว่าบนพื้นฐานของลักษณะนิสัยของพนักงานหรือความเชื่อส่วนบุคคล

8) สุขภาพและความปลอดภัย

ผู้ประกอบการจะต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ และถ้ามีการจัดที่พักให้แก่ลูกจ้าง ที่พักนั้นจะต้องมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

9) เสรีภาพในการสมาคม

ผู้ประกอบการจะต้องตระหนักและเคารพต่อสิทธิของลูกจ้างในการใช้สิทธิตามกฎหมายในการรวมตัวกันได้โดยอิสระ รวมถึงการเข้าร่วมหรือการออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การหรือสมาคมใดๆ ก็ตาม

10) สภาพแวดล้อม

ผู้ประกอบการจะปฏิบัติตามกฎระเบียบและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่บัญญัติขึ้นสำหรับใช้บังคับแก่กิจการนั้น และจะดูแลสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมในทุกๆ ที่ที่มีการผลิต

11) การปฏิบัติตามระเบียบศุลกากร

ผู้ประกอบการจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายศุลกากรและมีแผนที่จะรักษาไว้ซึ่งการปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายนั้นอย่างสม่ำเสมอ มิให้มีการขนถ่ายผลผลิตเสียใต้นั้นอย่างผิดกฎหมาย

12) ยาเสพติด

ผู้ประกอบการผลิตจะต้องให้ความร่วมมือประสานงานกับศุลกากร และหน่วยงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และหน่วยงานระหว่างประเทศ ในการเฝ้าระวังการขนถ่ายยาเสพติดอย่างผิดกฎหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนันต์ เตียวต้อย (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ปีงบประมาณ 2544 คือ ผู้เข้าอบรมรุ่น 17 และ 18 จำนวน 80 คน ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 16 คน ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 46 คน และคณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 148 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ

ผลการศึกษา พบว่า

1. ด้านสภาพแวดล้อม วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม โดยรวม และเป็นรายข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก
2. ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านคุณลักษณะของวิทยากร, การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก, สถานที่ฝึกอบรมและสถานที่พัก, งบประมาณที่ใช้ โดยรวม และเป็นรายข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก
3. ด้านกระบวนการ การดำเนินงานฝึกอบรมโดยรวม และเป็นรายข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก
4. ด้านผลผลิต ทั้งด้าน ปริมาณ และ คุณภาพโดยรวม และเป็นรายข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก
5. สรุปผลการประเมิน ในด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิตโดยรวม และเป็นรายข้อมีความเหมาะสมในระดับมากทุกด้านและทุกข้อ

ณรงค์ศักดิ์ สุมาลัยโรจน์ (2534) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร เตรียมผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้รูปแบบซีปปี้ (CIPP Model) ประเมินงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท

หรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C) ด้านข้อมูลนำเข้า (Input Evaluation : I) ด้านกระบวนการ (Process Evaluation : P) ด้านผลผลิต (Product Evaluation : P)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตร เตรียมผู้อำนวยการ ประถมศึกษาจังหวัดของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 24 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ

ผลการศึกษา พบว่า

1. ด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม พบว่า วัตถุประสงค์ โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร เตรียมผู้อำนวยการประถมศึกษาคงจังหวัด สอดคล้องกับนโยบายการฝึกอบรม
2. ด้านข้อมูลนำเข้า พบว่า มีความพร้อมในการจัดการและการดำเนินงาน
3. ด้านกระบวนการ พบว่า การวางแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง
4. ด้านผลผลิต พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมหลักสูตร เตรียมผู้อำนวยการประถมศึกษาคงจังหวัดมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง

ศูนย์บริการวิชาการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานและผลการดำเนินงานต่างๆ ที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้รูปแบบชิปปี้ (CIPP Model) ประเมินงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C) ด้านข้อมูลนำเข้า (Input Evaluation : I) ด้านกระบวนการ (Process Evaluation : P) ด้านผลผลิต (Product Evaluation : P) และแบบ Log frame ซึ่งเป็นวิธีการวางแผนปฏิบัติการที่แสดงความสัมพันธ์ของกิจกรรมอย่างเป็นเหตุผล และเป็นวิธีการที่ง่าย สะดวกต่อความเข้าใจในโครงการ

ผลการศึกษา พบว่า

5. ด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม พบว่า วัตถุประสงค์ โครงการ ประเมินเชิงภาพรวม และเชิงลึก สอดคล้องกับแผนการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยเป็นอย่างดี
6. ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า มีความพร้อมในการจัดการและการดำเนินงาน
7. ด้านกระบวนการ พบว่า ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม และวิธีดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
8. ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า อยู่ในระดับดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบุรณ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เข้ารับการอบรม ตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบุรณ์ จำนวน 31 คนจากองค์กรผู้ตรวจประเมินภาคเอกชน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 31 คน จากองค์กรผู้ตรวจประเมินภาคเอกชน

ตัวแปรที่ศึกษา

- ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมิน
- ตัวแปรตาม ได้แก่ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดประเด็นคำถามตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ และตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรูปแบบคำถามแบบมาตราส่วนและคำถามปลายเปิด แบ่งออกเป็น 6 ส่วน

- | | |
|-----------|---------------------------------------------------------|
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมโครงการ |
| ส่วนที่ 2 | ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการที่เข้าร่วมฝึกอบรม |
| ส่วนที่ 3 | ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม |
| ส่วนที่ 4 | ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม |

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการจัดฝึกอบรมในอนาคต

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังผู้เข้าร่วมโครงการมีขั้นตอนดังนี้

- 1) นำแบบสอบถามจัดส่งถึงผู้ตอบแบบสอบถามโดยตรง และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างศึกษาตอบแบบสอบถาม
- 2) ติดตามทวงถามการส่งแบบสอบถามกลับคืน เมื่อถึงกำหนดระยะเวลา
- 3) รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ตามจำนวนที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลการเข้ารับการอบรมโครงการที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกตามการเข้ารับการอบรมโครงการอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน และสัดส่วนการเข้ารับการอบรมตามข้อกำหนด วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม จำแนกตาม ข้อมูลประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงการอบรม และข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการจัดอบรมในอนาคต วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งเกณฑ์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 2.1 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับควรปรับปรุง
- 2.2 ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับพอใช้
- 2.3 ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 2.4 ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับดี
- 2.5 ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับดีมาก

3 ข้อมูลการเปรียบเทียบประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ ด้าน การการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้สูตร t – test for Dependent Samples

ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินโครงการจะเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิและปฐมภูมิ รวมทั้งทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลจะชี้ประเด็นที่สำคัญ 2 ประเด็น คือ

ก. ผลลัพธ์ของโครงการ (Outcome)

ซึ่งหมายถึงผลงานหรือสิ่งที่ปรากฏออกมาภายหลัง การพิจารณาผลลัพธ์จะประกอบด้วย

- 1) ผลรวม (Overall) เพื่อให้ทราบถึงผลที่เกิดขึ้นทั้งหมดจากกิจกรรมของโครงการ ทั้งโดยตรงและทางอ้อม
- 2) ผลกระทบ (Impact) เพื่อให้ทราบถึงผลที่ตามมาจากการดำเนินโครงการนั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งจากที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวัง
- 3) คุณค่าหรืออรรถประโยชน์ (Utility) เพื่อให้ทราบถึงคุณค่าหรือความสำคัญของผลที่ได้จากการประเมิน ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ หรือเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมต่อไป

ข. ปัญหาและอุปสรรค (Problem and Obstacle)

ในกรณีที่โครงการมีความไม่ชัดเจนจะต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักการ วิธีการ แนวทางปฏิบัติให้เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินโครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

ตาราง1 ตารางเหตุผลสัมพันธ์ (Log Frame) เรื่อง การเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานพัฒนา
มาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

	สาระสำคัญของการดำเนินงานโดยสรุป (Narrative Summary)	ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ (Objective Verifiable Indicators)	แหล่งตรวจสอบและวัด ความสำเร็จ (Means of Verification)	ข้อสมมติฐานที่สำคัญ (Important Assumptions)
จุดมุ่งหมาย (Program Goal)	เพื่อให้ผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐาน แรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ มีความรู้ ความ เข้าใจในหลักเกณฑ์ ข้อกำหนด และ ขอบข่ายงานของการเป็นที่ปรึกษาตรวจ ประเมินรับรองมาตรฐานแรงงาน	ผู้ตรวจประเมินมีความรู้ ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษา ตรวจประเมินรับรองมาตรฐาน แรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ ได้อย่าง ถูกต้อง	รายชื่อผู้ตรวจประเมินรับรอง มาตรฐานแรงงานไทย ระดับ สมบูรณ์ ที่ผ่านการรับรอง	การเข้าฝึกอบรมทำให้บุคลากรมี ความรู้เพิ่มขึ้น
วัตถุประสงค์ของ โครงการ (Project Purpose)	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักถึงความสำคัญ และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข การเป็น ผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงาน ไทย ระดับสมบูรณ์	ผู้เข้าอบรมที่มีความรู้ความเข้าใจใน หลักเกณฑ์และข้อกำหนดต่างๆของ มาตรฐานแรงงานไทยและสามารถ ปฏิบัติงานเป็นผู้ตรวจประเมินรับรอง มาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์	ประเมินผลจากแบบสอบถามผู้เข้า อบรมเรื่อง การเป็นผู้ตรวจประเมิน รับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับ สมบูรณ์	ผู้เข้าร่วมอบรมให้ข้อมูลที่ถูกต้อง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t – distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลการเข้ารับการอบรมโครงการที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม ข้อมูลประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงการอบรม และข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการจัดอบรมในอนาคต

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบุรณ์ ด้าน การการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลการเข้ารับการอบรมโครงการที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย

ข้อมูลการเข้ารับการอบรมโครงการที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกตามการเข้ารับการอบรมโครงการอื่นที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน และสัดส่วนการเข้ารับการอบรมตามข้อกำหนด วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกตามการเข้ารับการอบรมโครงการ
อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน และสัดส่วนการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การเข้ารับการอบรมโครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน		
เคย	29	93.5
ไม่เคย	2	6.5
รวม	31	100
2. สัดส่วนการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด		
เข้าอบรมสัมมนาครบ 100 %	30	96.8
เข้าอบรมสัมมนามากกว่า 50 %	1	3.2
เข้าอบรมสัมมนาน้อยกว่า 50 %	0	0.0
รวม	31	100.0

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนมากเคยเข้ารับการอบรมรับการอบรมโครงการ
อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 93.5 และเข้าร่วมอบรมสัมมนา
ครบตามข้อกำหนด 100 % มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 96.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม

ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม จำแนกตาม ข้อมูลประโยชน์ที่
ได้รับจากการอบรม ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงการอบรม และข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการจัด
อบรมในอนาคต วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงใน
ตาราง 3 - 6

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม
จำแนกตาม หัวข้อการอบรมครอบคลุมความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และการนำหัวข้อ
การอบรมในแต่ละหัวข้อไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน รายชื่อและโดยรวม

ความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หัวข้อการอบรมครอบคลุมความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม			
1.1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	3.03	0.48	ปานกลาง
1.2 การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน	2.84	0.73	ปานกลาง
1.3 การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย	2.68	0.79	ปานกลาง
1.4 กระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรอง มาตรฐานแรงงานไทย	2.81	0.70	ปานกลาง
รวม	2.84	0.54	ปานกลาง
2. การนำหัวข้อการอบรมในแต่ละหัวข้อไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน			
1.1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	3.16	0.82	ปานกลาง
1.2 การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน	2.81	0.79	ปานกลาง
1.3 การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย	2.94	0.81	ปานกลาง
1.4 กระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรอง มาตรฐานแรงงานไทย	2.81	0.74	ปานกลาง
รวม	2.93	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า ความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม ในด้านหัวข้อการ
อบรมครอบคลุมความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม ในด้านหัวข้อการอบรม
ครอบคลุมความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ในด้านการนำหัวข้อการอบรมในแต่ละหัวข้อไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ใน
การอบรม ด้านการนำหัวข้อการอบรมในแต่ละข้อไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
ทุกข้อ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม จำแนกตาม ความรู้เกี่ยวกับการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานของผู้เข้ารับการอบรมก่อนได้รับการอบรม การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานก่อนเข้ารับการอบรม และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานหลังการอบรม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความรู้เกี่ยวกับการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานของผู้เข้ารับการอบรมก่อนได้รับการอบรม			
1.1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	3.65	0.60	สูง
1.2 การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน	3.45	0.56	ปานกลาง
1.3 การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย	3.48	0.50	ปานกลาง
1.4 กระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	3.45	0.50	ปานกลาง
รวม	3.51	0.37	สูง
2. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานก่อนเข้ารับการอบรม			
2.1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	3.74	0.51	สูง
2.2 การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน	3.39	0.55	ปานกลาง
2.3 การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย	3.61	0.49	สูง
2.4 กระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	3.39	0.55	ปานกลาง
รวม	3.53	0.37	สูง
3. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานหลังการอบรม			
3.1 การนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	3.71	0.46	สูง
3.2 การนำความรู้ที่ได้ไปสอนหรือแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน	3.81	0.40	สูง
3.3 ประโยชน์ที่หน่วยงานของผู้เข้ารับการอบรมได้รับจากผลของการอบรม	3.61	0.55	สูง
รวม	3.70	0.30	สูง

จากตาราง 4 แสดงว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม ด้านความรู้เกี่ยวกับการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานของผู้เข้ารับการอบรมก่อนได้รับการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม ด้านความรู้เกี่ยวกับการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.65$) ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม ด้านความรู้เกี่ยวกับการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.48$) การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน และกระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.45$)

การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ก่อนเข้ารับการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.74$) และ การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.61$) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน และกระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.39$)

การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน หลังเข้ารับการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยในเรื่องการนำความรู้ที่ได้ไปสอนหรือแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา คือ การนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.71$) และ ประโยชน์ที่หน่วยงานของผู้เข้ารับการอบรมได้รับจากผลของการอบรม ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความเหมาะสมของระยะเวลาในการอบรม ความรู้ความสามารถของวิทยากรในเรื่องที่อบรม ความตั้งใจและความสามารถในการสื่อสารของวิทยากร และวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ ที่ใช้ในการอบรม เพื่อแนวทางการปรับปรุงการอบรมในอนาคต โดยรวมและรายข้อ

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้อการอบรม			
1.1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	3.61	0.49	สูง
1.2 การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน	3.45	0.50	ปานกลาง
1.3 การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย	3.68	0.47	สูง
1.4 กระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	3.58	0.56	สูง
รวม	3.58	0.29	สูง
2. ความรู้ความสามารถของวิทยากรในเรื่องที่อบรม			
2.1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	3.81	0.47	สูง
2.2 การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน	3.68	0.47	สูง
2.3 การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย	3.45	0.56	ปานกลาง
2.4 กระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	3.61	0.55	สูง
รวม	3.64	0.36	สูง
3. ความตั้งใจและความสามารถในการสื่อสารของวิทยากร			
3.1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	3.71	0.52	สูง
3.2 การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน	3.45	0.50	ปานกลาง
3.3 การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย	3.61	0.55	สูง
3.4 กระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	3.48	0.50	ปานกลาง
รวม	3.57	0.34	สูง
4. สถานที่ และอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม			
4.1 เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดอบรม	3.68	0.47	สูง
4.2 ตำราและเอกสารประกอบการอบรม	3.68	0.47	สูง

ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4.3 สถานที่จัดอบรมและความสะดวกในการเดินทาง	3.71	0.46	สูง
4.4 ความเหมาะสมของจำนวนผู้เข้าอบรม	3.68	0.47	สูง
รวม	3.69	0.36	สูง

จากตาราง 5 แสดงว่า ระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้อของการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระยะเวลาในการอบรมในแต่ละหัวข้อของการอบรม ที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ห้ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.68$) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.61$) และกระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.58$) ส่วนระยะเวลาในการอบรมในแต่ละหัวข้อของการอบรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน ($\bar{X} = 3.45$)

ความรู้ความสามารถของวิทยากรในเรื่องที่อบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความรู้ความสามารถของวิทยากรในเรื่องที่อบรม ที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ห้ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.81$) การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน ($\bar{X} = 3.68$) และกระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนความรู้ความสามารถของวิทยากรในเรื่องที่อบรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การวิเคราะห์ห้ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.45$)

ความตั้งใจและความสามารถในการสื่อสารของวิทยากร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความตั้งใจและความสามารถในการสื่อสารของวิทยากร ที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.71$) และการวิเคราะห์ห้ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนความตั้งใจและความสามารถในการสื่อสารของวิทยากร ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ กระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.48$) และการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน ($\bar{X} = 3.45$)

สถานที่ และอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ และอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม อยู่ในระดับสูงทุกข้อ

ตาราง 6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกตามความต้องการเข้าร่วมการอบรมใน
อนาคต (N = 31 คน)

ความต้องการเข้าร่วมอบรมในอนาคต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ความต้องการเข้าร่วมการอบรมใน อนาคต		
เข้าร่วม	2	6.5
ไม่เข้าร่วม	12	38.7
พิจารณาดูก่อน	17	54.8
รวม	31	100

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนมากจะพิจารณาดูก่อน มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาไม่เข้าร่วม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และเข้าร่วม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมิน
รับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ ด้าน การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ก่อน
และหลังเข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้สูตร $t - test$ for Dependent Samples ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 การเปรียบเทียบประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมิน
รับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ ด้าน การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ก่อนและ
หลังเข้ารับการฝึกอบรม

นำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับ การทำงาน	N	\bar{X}	S.D.	ΣD	ΣD^2	t
ก่อนการอบรม	31	3.53	0.37			
หลังการอบรม	31	3.71	0.30	5.53	6.64	2.28*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 แสดงว่า การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของผู้เข้ารับการอบรม
หลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ สูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการ
อบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ สรุปผลได้ตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม แนวทางการปรับปรุงการอบรม และความต้องการในการเข้าร่วมอบรมในอนาคต
2. เพื่อเปรียบเทียบประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ ด้าน การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำผลการประเมินการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาแผนงานโครงการ มาตรการและกระบวนการบริหารจัดการโครงการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เข้ารับการอบรม ตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ จำนวน 31 คนจากองค์กรผู้ตรวจประเมินภาคเอกชน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 31 คน จากองค์กรผู้ตรวจประเมินภาคเอกชน

ตัวแปรที่ศึกษา

- ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมิน
- ตัวแปรตาม ได้แก่ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถาม การประเมินผลการปฏิบัติงานได้แก่ ผู้เข้ารับการอบรม ตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบุรณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลการเข้ารับการอบรมโครงการที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม แนวทางการปรับปรุงการอบรม และความต้องการในการจัดอบรมในอนาคต

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการในการเข้าร่วมอบรมในอนาคต

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistic Package for the Social Sciences for Window) โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลการเข้ารับการอบรมโครงการที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกตามการเข้ารับการอบรมโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน และสัดส่วนการเข้ารับการอบรมตามข้อกำหนด วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม จำแนกตาม ข้อมูลประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงการอบรม และข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการจัดอบรมในอนาคต วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งเกณฑ์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

2.1 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับควรปรับปรุง

2.2 ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับพอใช้

2.3 ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับปานกลาง

2.4 ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับดี

2.5 ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับดีมาก

3 ข้อมูลการเปรียบเทียบประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ ด้าน การการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้สูตร $t - test$ for Dependent Samples

สรุปผลการวิจัย

ผลการปฏิบัติงานตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการอบรมส่วนมากเคยเข้ารับการอบรมรับการอบรมโครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกัน มาตราฐานแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 93.5 และเข้าร่วมอบรมสัมมนาครบตามข้อกำหนด 100 % คิดเป็น ร้อยละ 96.8

2. ความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม ในด้านหัวข้อการอบรมครอบคลุมความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม ในด้านหัวข้อการอบรมครอบคลุมความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ในด้านการนำหัวข้อการอบรมในแต่ละหัวข้อไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม ด้านการนำหัวข้อการอบรมในแต่ละหัวข้อไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม ด้านความรู้เกี่ยวกับการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานของผู้เข้ารับการอบรมก่อนได้รับการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม ด้านความรู้เกี่ยวกับการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม ด้านความรู้เกี่ยวกับการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน และกระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย

การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ก่อนเข้ารับการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย และการวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน และกระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย

การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน หลังเข้ารับการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยในเรื่องการนำความรู้ที่ได้ไปสอนหรือแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย และ ประโยชน์ที่หน่วยงานของผู้เข้ารับการอบรมได้รับจากผลของการอบรม

4. ระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้อของการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระยะเวลาในการอบรมในแต่ละหัวข้อของการอบรม ที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ การ

วิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย และกระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ส่วนระยะเวลาในการอบรมในแต่ละหัวข้อของการอบรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน

ความรู้ความสามารถของวิทยากรในเรื่องที่อบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความรู้ความสามารถของวิทยากรในเรื่องที่อบรม ที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน และกระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ส่วนความรู้ความสามารถของวิทยากรในเรื่องที่อบรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย)

ความตั้งใจและความสามารถในการสื่อสารของวิทยากร โดยรวมอยู่ในระดับสูงและ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความตั้งใจและความสามารถในการสื่อสารของวิทยากร ที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย และการวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ส่วนความตั้งใจและความสามารถในการสื่อสารของวิทยากร ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ กระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อ การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย และการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน

วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ ที่ใช้ในการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ ที่ใช้ในการอบรม อยู่ในระดับสูงทุกข้อ

5. ผู้เข้ารับการอบรมส่วนมากจะพิจารณาดูก่อน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาไม่เข้าร่วมจำนวน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และเข้าร่วม คิดเป็นร้อยละ 6.5

6. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบุรณ์ สูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการปฏิบัติงานตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบุรณ์ อภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม ในด้านหัวข้อการอบรมครอบคลุมความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และในด้านการนำหัวข้อการอบรมในแต่ละหัวข้อไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้ที่เข้ารับการอบรมส่วนมากมีประสบการณ์ในการเป็นผู้ตรวจประเมินมาก่อนและเคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานอื่นมาแล้ว ซึ่ง

เนื้อหาหลักสูตรในการอบรมมีลักษณะที่คล้ายกัน ดังนั้นจึงอาจเป็นสาเหตุให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม ด้านความรู้เกี่ยวกับการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานของผู้เข้ารับการอบรมก่อนได้รับการอบรม การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ก่อนเข้ารับการอบรม และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน หลังเข้ารับการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งหน้าจะเป็นผลส่วนหนึ่งมาจาก ความรู้ความสามารถของวิทยากรในเรื่องที่อบรม ความตั้งใจและความสามารถในการสื่อสารของวิทยากร ที่ช่วยเสริมความรู้เกี่ยวกับการตรวจประเมินให้ผู้เข้ารับการอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประโยชน์จากการอบรมสูงกว่าที่คาดหมายไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ เตียวต้อย (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านกระบวนการ การดำเนินงานฝึกอบรม ด้านผลผลิต ทั้งด้าน ปริมาณ และ คุณภาพโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก

3. ระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้อของการอบรม ความรู้ความสามารถของวิทยากรในเรื่องที่อบรม ความตั้งใจและความสามารถในการสื่อสารของวิทยากร วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ ที่ใช้ในการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการวางแผนและการเตรียมโครงการเป็นอย่างดีในการสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ เตียวต้อย (2545) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านคุณลักษณะของวิทยากร, การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก, สถานที่ฝึกอบรม และสถานที่พัก มีความเหมาะสมในระดับมาก

4. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบุรณ์ สูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านผลผลิต ทั้งด้าน ปริมาณ และ คุณภาพโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก

5. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบุรณ์ สูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในการจัดอบรมครั้งนี้ ได้มีการเตรียมความพร้อมในด้านกระบวนการ ซึ่งได้แก่ ความรู้ความสามารถของวิทยากรในเรื่องที่อบรม ความตั้งใจและความสามารถในการสื่อสารของวิทยากร วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ ที่ใช้ในการ

อบรม ซึ่งพิจารณาได้จากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งอยู่ในระดับมาก จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน สูงขึ้นกว่าก่อนได้รับการอบรม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยผลการปฏิบัติงานตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบุรณ์ ซึ่งพบว่า ในด้านผลผลิตของการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นในส่วนของความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรมที่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงควรมีการจัดอบรมในลักษณะนี้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการสำรวจความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านหลักสูตรที่ใช้ในการอบรมเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น และมีการติดตามประเมินผลหลังจากการอบรมไปแล้ว เพื่อเป็นการศึกษาและตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่แท้จริงสำหรับการพัฒนากระบวนการจัดการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสำรวจความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น
2. ควรมีการวิจัยผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรมในการทำหน้าที่ผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงาน หลังจากผ่านการอบรม
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำหน้าที่ผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2546) มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของ
ธุรกิจไทย : ข้อกำหนด.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน. (2541). กรุงเทพฯ.: เอก อาร์ เซ็นเตอร์
- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย.
(2546). กระทรวงแรงงาน
- ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติผู้ตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐาน
แรงงานไทย. (2546). กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง ระดับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย. (2546). กรม
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย.
(2546). กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ ๙๔๙/๒๕๔๖. (2546). กรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงาน.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2547) โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการพัฒนามาตรฐาน
แรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี. กรุงเทพฯ.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2536) การวิจัยทางสังคม. ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.
- พิตร ทองซัน. (2541) เทคนิคและวิธีการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ.
- นิตา ชูโต. (2531) การประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : มาสเตอร์เพรส.
- สมคิด พรหมจ้อย (2544) เทคนิคการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ.
- อนันต์ เตี้ยวต้อย. (2545) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ของ กศ.ม.(บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ณรงค์ศักดิ์ สุมาลัยโรจน์. (2534) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร เตรียมผู้อำนวยการ
ประถมศึกษาจังหวัดของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ของ กศ.ม.(บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ภาคผนวก

**ประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมิน
รับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการที่เข้าร่วมอบรม

1. ท่านเคยเข้ารับการอบรมในโครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานหรือไม่
 - ไม่เคย
 - เคย
2. ท่านได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาครบตามที่กำหนดไว้หรือไม่
 - เข้าอบรมสัมมนาครบ 100 %
 - เข้าอบรมสัมมนามากกว่า 50 %
 - เข้าอบรมสัมมนาน้อยกว่า 50 %

โปรดกาเครื่องหมาย X ลงในช่องคะแนนตามความเป็นจริง

- | | |
|-----------------|-----------|
| 5 = ดีมาก | 4 = ดี |
| 3 = ปานกลาง | 2 = พอใช้ |
| 1 = ควรปรับปรุง | |

ส่วนที่ 2 ความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม

หลักสูตร	5	4	3	2	1
1. หัวข้อที่ใช้ในการอบรมครอบคลุมตรงกับความต้องการของท่านมากน้อยเพียงไร					
1.1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย					
1.2. การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน					
1.3. การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย					
1.4. กระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย					
ถ้าท่านเห็นว่าควรปรับปรุง ท่านอยากให้มีการปรับปรุงอย่างไร					
2. จากแต่ละหัวข้อการอบรมท่านสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของท่านได้มากน้อยเพียงไร					
2.1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย					
2.2. การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน					
2.3. การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย					
2.4. กระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม

ประเด็น	5	4	3	2	1
1. ก่อนการอบรมท่านมีความรู้เกี่ยวกับการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานมากน้อยเพียงใด					
1.1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย					
1.2. การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน					
1.3. การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย					
1.4. กระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย					
2. จากแต่ละหัวข้อการอบรมท่านสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของท่านได้มากน้อยเพียงไร					
2.1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย					
2.2. การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน					
2.3. การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย					
2.4. กระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม

ประเด็น	5	4	3	2	1
เพราะเหตุใด (เช่น วิทยากรอธิบายได้ดี มีความสนใจอยู่แล้ว)					
3. หลังจากการอบรม ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทยได้ดีเพียงใด					
4. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้มาสอนหรือแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน ได้มากน้อยเพียงใด					
เพราะเหตุใด ด.....					
5. ผลจากการอบรมก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานของท่านได้มากน้อยเพียงใด					
เพราะเหตุใด ด.....					

6. ภายหลังจากการอบรมผลหน่วยงานของท่านได้รับประโยชน์ในด้านใดบ้าง

.....
.....

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงการอบรม

หลักสูตร	5	4	3	2	1
1. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละหัวข้อมีความเหมาะสมหรือคุ้มค่ากับการเสียเวลาทำงานเพื่อเข้ารับการอบรมเพียงใด					
1.1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย					
1.2. การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน					
1.3. การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย					
1.4. กระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย					
ถ้าท่านเห็นว่าควรปรับปรุง ท่านอยากให้มีการปรับปรุงอย่างไร					
2. วิทยากรอบรมมีความรู้ ความชำนาญในเรื่องที่ให้การอบรมเพียงใด					
2.1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย					
2.2. การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน					
2.3. การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย					
2.4. กระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย					
3. วิธีการอบรมที่ใช้มีความเหมาะสมเพียงใด					
ถ้าท่านเห็นว่าควรปรับปรุง ท่านอยากให้มีการปรับปรุงอย่างไร					

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงการอบรม

หลักสูตร	5	4	3	2	1
4. วิทยากรมีความตั้งใจในการสอนและมีความสามารถในการสื่อสารให้ท่านเข้าใจได้ดีเพียงใด					
4.1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย					
1.1. การตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงาน					
1.2. การวิเคราะห์ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย					
1.3. กระบวนการและเทคนิคการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย					
ถ้าท่านเห็นว่าควรปรับปรุง ท่านอยากให้มีการปรับปรุงอย่างไร					
5. เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรมจัดไว้เหมาะสมเพียงใด					
ถ้าท่านเห็นว่าควรปรับปรุง ท่านอยากให้มีการปรับปรุงอย่างไร					

6. ตำราและเอกสารประกอบมีความเหมาะสมเพียงใด					
ถ้าท่านเห็นว่าควรปรับปรุง ท่านอยากให้มีการปรับปรุงอย่างไร					
7. สถานที่จัดการอบรมมีความเหมาะสมและสะดวกในการเดินทางมากน้อยเพียงใด					
ถ้าท่านเห็นว่าควรปรับปรุง ท่านอยากให้มีการปรับปรุงอย่างไร					
8. จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมเหมาะสมหรือไม่เพียงใด					
ถ้าท่านเห็นว่าควรปรับปรุง ท่านอยากให้มีการปรับปรุงอย่างไร					

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการจัดอบรมในอนาคต

- ถ้ามีการจัดอบรมขึ้นอีก ท่านจะเข้าร่วมหรือไม่
 - เข้าร่วม
 - ไม่เข้าร่วม
 - พิจารณาดูก่อน

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นาย พงศ์ภัค บุญยประสพ
วันเดือนปีเกิด	26 มิถุนายน 2518
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	22/6 ซอย พฤษชาติ 22 ซุขาภิบาล 3 สะพานสูง กรุงเทพมหานคร 10240
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ตรวจประเมิน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จาก โรงเรียน เพ็ญสมิทธิ์
พ.ศ. 2541	นิติศาสตร์บัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2548	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ