

การประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการ  
ให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

นางอรอุมา กุลวานิชไชยนันท์

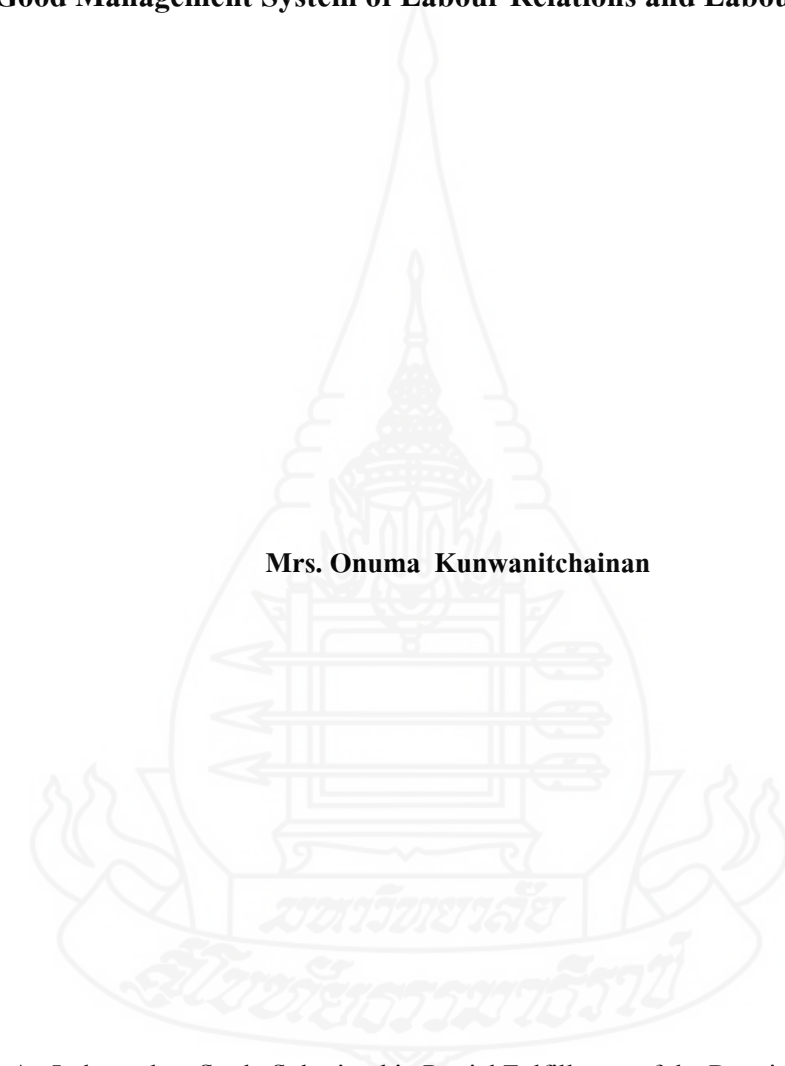


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**The Evaluation of Project of Promoting the Contest of Enterprise Providing  
Good Management System of Labour Relations and Labour Welfare**

**Mrs. Onuma Kunwanitchainan**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบ  
กิจการให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และ  
สวัสดิการแรงงาน  
ชื่อและนามสกุล นางอรอุมา กุลวานิชไชยนันท์  
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป

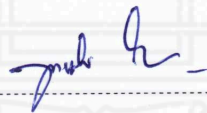
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิระ ประทีป)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** การประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

**ผู้ศึกษา** นางอรอุมา กุลวานิชไชยนันท์ **รหัสนักศึกษา** 2563004809 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. จิระ ประทีป **ปีการศึกษา** 2557

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ในด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อมด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต (2) เสนอแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประชากร ได้แก่ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่รับผิดชอบภารกิจงานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน จำนวน 27 คน และผู้แทนจากสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ ประจำปี 2557 และผ่านเกณฑ์การพิจารณาได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่น 5 ปีติดต่อกันขึ้นไป จำนวน 163 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมด 175 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92 จากแบบสอบถามทั้งหมด โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 ความตรงด้านเนื้อหาภาพรวม เท่ากับ 0.92 ส่วนข้อคำถามแต่ละข้อมีความตรงด้านเนื้อหามากกว่า 0.50 การวิจัยข้อมูลส่วน ที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษพบว่า (1) ผลการประเมินโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับมากในทุกด้าน ตามลำดับ คือ ด้านผลผลิต ด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบท ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัยเบื้องต้น (2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินโครงการคือ รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน โดยสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ มีการประชาสัมพันธ์โครงการในหลายช่องทางเพื่อเชิญชวนสถานประกอบการให้เข้าร่วมโครงการมากขึ้น ด้านปัจจัยเบื้องต้น ควรมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ตรวจประเมินฯ และจัดอบรมให้ความรู้ ควรจัดสรรงบประมาณดำเนินการให้พื้นที่/จังหวัดเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ด้านกระบวนการ ควรเพิ่มการสัมภาษณ์ลูกจ้างทั่วไป และลงตรวจประเมินพื้นที่ภายในสถานประกอบการ และควรปรับเปลี่ยนระบบการตรวจประเมิน เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อความปลอดภัยและลดค่าใช้จ่ายของทางภาครัฐและเอกชน ด้านผลผลิต ควรมีกระบวนการติดตามผลการพัฒนารูปแบบด้านแรงงานสัมพันธ์และการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีได้มาตรฐานในสถานประกอบการที่ได้รับรางวัล เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างให้กับสถานประกอบการอื่นต่อไป

**คำสำคัญ** การประเมินผลโครงการ แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

**Independent Study title:** The Evaluation of Project of Promoting the Contest of Enterprise Providing Good Management System of Labour Relations and Labour Welfare

**Author:** Mrs. Onuma Kunwanitchainan; ID 2563004809;

**Degree:** Master of Public Administration;

**Independent Study advisor:** Dr. Chira Prateep, Associate Professor;

**Academic year:** 2014

### **Abstract**

The objectives of this study were (1) to evaluate the Project of Promoting the Contest of Enterprise Providing Good Management System of Labour Relations and Labour Welfare (2) to recommend approaches for improving the project implementation of the Project of Promoting the Contest of Enterprise Providing Good Management System of Labour Relations and Labour Welfare.

The population of this study included 27 officials of the Department of Labour Protection and Welfare who were in charge of labour relations and labour welfare, 163 representatives from the enterprises who participated in the mentioned Project in 2014 and were approved to get prize as the result of providing good management of labour relations and labour welfare for 5 years consecutive. Research tool was a questionnaire which the coefficient of reliability of 0.95. Statistics used in analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The result of this study showed that (1) evaluation of Project in Bangkok Metropolitan and surrounding province areas was at high level in an overall image. Considering each aspect, it was at high level in all aspect. The order from high to low level was product, context, process and input aspect (2) The recommended approaches for improving the Project implementation were as follows; the government should prioritize to the labour relations and labour welfare policy by motivating the enterprises to participate in this Project. On input aspect, Ministry of Labour should determine the qualification of auditors and provide a training course to them. Budget allocation should be allocated for operation in the target areas On process aspect, increasing of varieties of interviewing and site visit should be considered. Adjustment of audit system should be applied in order to reduce procedure for safety and cost of government and private sector. On product aspect, Ministry of Labour should have good and standardized procedure to monitor the developed model on labour relations and labour welfare in the enterprises that receive the prize so as to be the role model for other enterprises.

**Keywords:** Project Evaluation, Labour Relations and Labour Welfare

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระเรื่องการประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป และอาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารของหน่วยงานต้นสังกัด ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเรียบร้อยสมบูรณ์ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคลากรทุกท่าน ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ได้ให้ความกรุณาในการกรอกแบบสอบถามและจัดส่งให้แก่ผู้ศึกษาทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน รวมถึงขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ สามี พี่ น้อง และเพื่อน ๆ อีกหลายท่านที่เป็นกำลังใจให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ผลการศึกษาครั้งนี้ จะนำเสนอต่อผู้บริหารของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในองค์กรต่อไป ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง

อรอุมา กุลวานิชไชยนันท์

ตุลาคม 2558

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโครงการ .....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ .....	16
แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ .....	51
แนวคิดและทฤษฎีการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ .....	55
ข้อมูลพื้นฐานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน .....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	73
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	77
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	79
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	81
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	81

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	83
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ และตัวแทน สถานประกอบกิจการ ที่ตอบแบบสอบถาม .....	84
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการ ประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงาน สัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน .....	91
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนา การดำเนิน โครงการ .....	109
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	110
สรุปการวิจัย .....	111
อภิปรายผล .....	117
ข้อเสนอแนะ .....	119
บรรณานุกรม .....	122
ภาคผนวก .....	126
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ .....	127
ข แบบสอบถามการวิจัย .....	129
ค โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2557 .....	139
ประวัติผู้ศึกษา .....	148



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 สถิติการพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงาน ท້วราชอาณาจักร 2555 - 2557 .....	2
ตารางที่ 3.1 จำนวนข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล .....	78
ตารางที่ 3.2 จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการฯในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล .....	79
ตารางที่ 3.3 มาตรวัดแบบ Likret Scale .....	82
ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคล .....	84
ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละของตัวแทนสถานประกอบกิจการ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคล .....	86
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการ โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหาร จัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ในด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทของโครงการ.....	91
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการ โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหาร จัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ในด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ.....	95
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการ โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหาร จัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ในด้านกระบวนการของโครงการ.....	99
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการ โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหาร จัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ในด้านผลผลิตของโครงการ.....	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการ โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน โดยภาพรวม.....	106
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการ โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เปรียบเทียบโดยภาพรวม.....	107



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย .....	5
ภาพที่ 2.1 นิยามของการประเมินเพื่อการตัดสินใจ .....	18
ภาพที่ 2.2 แสดงขั้นตอนการประเมิน .....	31
ภาพที่ 2.3 รูปแบบการประเมินโครงการของอัลคิน (Alkin) .....	38
ภาพที่ 2.4 รูปแบบการประเมินความไม่สอดคล้องของไพรวาส .....	39
ภาพที่ 2.5 โครงสร้างรูปแบบการประเมินของสเตค.....	43
ภาพที่ 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกบการตัดสินใจในแบบจำลองซิป.....	45
ภาพที่ 2.7 รูปแบบการประเมินที่ช่วยในการตัดสินใจของสตัฟเฟิลบีม.....	48
ภาพที่ 2.8 ตัวแบบที่ยืดหลักเหตุผล.....	51
ภาพที่ 2.9 ตัวแบบด้านการจัดการ.....	52
ภาพที่ 2.10 ตัวแบบด้านพัฒนาองค์กร.....	53
ภาพที่ 2.11 ตัวแบบด้านกระบวนการของระบบราชการ.....	54
ภาพที่ 2.12 แสดงความสัมพันธ์ของการแรงงานสัมพันธ์.....	57
ภาพที่ 2.13 โครงสร้างการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.....	63



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น และก่อให้เกิดผลกระทบในวงกว้างอย่างมาก ทั้งต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และเศรษฐกิจ สังคมโดยรวมของประเทศ เพราะนายจ้างมิได้มีหน้าที่เพียงเป็นผู้ว่าจ้าง ผู้ออกคำสั่ง และผู้จ่ายค่าจ้างเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทไปถึงการจูงใจให้ลูกจ้างทำงานและกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตด้วย ส่วนลูกจ้างก็มิได้มีหน้าที่เพียงการรับคำสั่งและรับค่าจ้างเท่านั้น แต่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตและการบริหารงานของนายจ้างด้วย นอกจากนี้ลูกจ้างยังมีบทบาทในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ซึ่งหากนายจ้างและลูกจ้างไม่เข้าใจถึงกลไกแรงงานสัมพันธ์ที่ถูกต้อง และไม่สามารถร่วมกันหาทางออกที่เหมาะสมแล้วปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการนั้นย่อมนำไปสู่ข้อพิพาทแรงงานจนถึงขั้นใช้สิทธินัดหยุดงาน หรือปิดงาน และสร้างความสูญเสียทั้งต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และภาพลักษณ์ของประเทศและส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศในที่สุด

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ อันเนื่องมาจากความขัดแย้งด้านแรงงานถือได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญที่มีได้ก่อให้เกิดความเสียหายเฉพาะแต่ภายในสถานประกอบการเท่านั้น โดยเฉพาะความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีความรุนแรงและยืดเยื้อสร้างความเดือดร้อนแก่สาธารณชน เช่น การชุมนุมประท้วงปิดกั้นถนน การชุมนุมค้ำแรมบริเวณสถานที่ราชการ การเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก และการปิดกิจการเป็นการถาวร ผลกระทบที่ตามมาจากปัญหาดังกล่าวคือ ลูกจ้างขาดรายได้ เกิดการว่างงาน เกิดการไม่สงบในวงการแรงงาน ซึ่งมีผลถึงการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยยังต้องอาศัยการลงทุนจากนักลงทุนต่างชาติ เมื่อมีปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานเกิดขึ้นเป็นประจำในวงการอุตสาหกรรมภายในประเทศ ก็ย่อมจะทำให้ชาวต่างประเทศไม่กล้าเข้ามาลงทุนประกอบการอุตสาหกรรม นอกจากนี้ความขัดแย้งด้านแรงงานยังทำให้การผลิตชะลอตัวหรือหยุดชะงัก อันเนื่องมาจาก Slow-Down การปิดงาน การนัดหยุดงาน หรือการผละงานถ้าเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือทางการค้าระหว่างประเทศ

และเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติในเรื่องการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ภายใต้บริบทอันใหม่ ทำให้จำนวนความขัดแย้งทางด้านแรงงานระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในประเทศไทยมีเพิ่มขึ้นโดยตลอด ดัชนีที่ชี้ให้เห็นความขัดแย้งทางด้านแรงงานที่กำลังเติบโตได้แก่จำนวนข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการสูญเสียวันทำงาน ซึ่งแม้ว่าตัวเลขบางรายการอาจไม่สูงมากนัก เช่น การนัดหยุดงานดังสถิติปี พ.ศ. 2555 – 2557 แต่ภาพรวมสะท้อนถึงปัญหาภายในสถานประกอบการ และกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตโดยรวมของประเทศ รายละเอียดตามตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 สถิติการพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงาน ทศวรรษอาณัติ 2555 - 2557

ปี พ.ศ.	การพิพาทแรงงาน			การนัดหยุดงาน				การปิดงาน			
	แห่ง	ครั้ง	ลูกจ้าง เกี่ยวข้อง	ครั้ง	ลูกจ้าง เกี่ยวข้อง	วันหยุด งาน	วัน ทำงาน	ครั้ง	ลูกจ้าง เกี่ยวข้อง	วันหยุด งาน	วัน ทำงานที่ สูญเสีย
2555	91	100	52,345	6	2,304	47	30,896	6	2,020	71	7,924
2556	82	92	78,837	7	6,617	84	87,903	4	1,086	20	4,877
2557	102	117	82,464	3	2,606	127	125,135	5	1,038	224	50,074

ที่มา: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การที่วิกฤตด้านแรงงานสัมพันธ์นั้นเมื่อพิจารณาจากตัวเลขแล้วจะไม่รุนแรง แต่ตัวเลขที่ปรากฏอาจแสดงในบางด้านและอาจซ่อนไว้ด้วยปัญหาแบบภูเขาน้ำแข็ง ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีขนาดใหญ่กว่าส่วนที่โผล่พ้นผิวน้ำก็ได้และปัญหาเหล่านั้น เช่น การขาดนวัตกรรมทางแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ ความอ่อนแอและประสิทธิภาพที่ไม่มากพอขององค์การนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งหน่วยงานราชการ การไม่ขยายตัวของกลไกการเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การไม่ได้ประสิทธิผลของกลไก การปรึกษาหารือ และความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

การบริหารแรงงานเป็นเรื่องที่รัฐบาลต้องเอาใจใส่ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศและความไม่แน่นอนของสภาวะเศรษฐกิจ ในด้านหนึ่งปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง แม้จะไม่รุนแรงดังในอดีต แต่ก็กระทบต่อประสิทธิภาพการผลิต ปัญหาแรงงานสัมพันธ์อาจนำไปสู่การใช้สิทธิปิดงาน นัดหยุดงาน ลูกจ้างผละงาน ลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด นายจ้างไม่

ยอมให้แก่นำเข้าทำงานแต่จ่ายค่าจ้างให้ หรือที่เลวร้ายที่สุดถึงขั้นเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นแก่นนำ ส่งผลเสียหายแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนเศรษฐกิจของประเทศ ประกอบกับข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงาน มีรายงานว่า นักลงทุนต่างชาติได้แสดงความกังวลถึงการประท้วงของแรงงานไทยบางกลุ่มที่มีการนัดหยุดงาน หลายวันติดต่อกัน ส่งผลให้บริษัทได้รับความเสียหายอย่างรุนแรง เพราะไม่สามารถส่งสินค้าให้ ลูกค้าได้ตามกำหนด เป็นเหตุให้นักลงทุนต่างชาติหลายรายเริ่มชะลอแผนการขยายการลงทุน ในไทย และพิจารณาไปลงทุนในประเทศเพื่อนบ้านแทน ปัญหาดังกล่าวมีผลกระทบต่อความ เชื่อมั่นในการดำเนินธุรกิจและการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว รัฐบาลจึงจำเป็นต้องเข้ามาแทรกแซงความสัมพันธ์ ของนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อความสงบสุขในวงการแรงงาน ความสงบเรียบร้อยของสังคม และความ มั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยการวางกรอบและกฎเกณฑ์แนวทางการแรงงานสัมพันธ์ให้ เป็นมาตรฐาน กำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงานการเข้าดำเนินการแก้ไขข้อ ขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ของรัฐคอยดูแลตรวจสอบคู่อริ ให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่รัฐบัญญัติขึ้นมาใช้บังคับในเรื่องการแรงงาน

ภารกิจด้านแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นภารกิจหลักที่สำคัญภารกิจหนึ่งของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ด้านแรงงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และเกิดความ สมานฉันท์ในวงการแรงงาน และเห็นว่าแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ใน สถานประกอบกิจการที่สำคัญประการหนึ่ง จะต้องเกิดจากความร่วมมือกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ด้วยตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาและเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบ กิจการให้มีความเข้มแข็งและเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว เพื่อให้เป็นกลไกที่เอื้ออำนวยประโยชน์และให้ เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย รวมทั้งผดุงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีในวงการแรงงาน อันจะส่งผลให้ เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยส่วนรวม การส่งเสริมให้สถาน ประกอบกิจการร่วมโครงการประกวดต่าง ๆ เป็นนโยบายที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำ ขึ้นมาเพื่อเป็นช่องทางเลือกให้สถานประกอบกิจการสมัครเข้าร่วมโครงการ และมีรางวัลให้ สถานประกอบกิจการที่ผ่านเกณฑ์การประกวด โดยสามารถนำรางวัลที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในเชิง ธุรกิจได้ ซึ่งการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 ซึ่งได้เว้นช่วงการประกวดเป็นระยะ ๆ และได้ดำเนินการต่อเนื่องมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 จนถึงปี พ.ศ. 2557 รวมระยะเวลาการดำเนินการมาแล้ว 13 ปี โดยมี

วัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบการมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีด้วยระบบทวิภาคี/ไตรภาคีที่เข้มแข็ง ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างลูกจ้างไม่ให้เกิดความจนถึงขั้นหยุดงาน ประท้วง และสร้างความเสียหายให้กับองค์กร และสังคม อีกทั้งเป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้กับสถานประกอบการ ที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสถานประกอบการอื่น ๆ และส่งผลดีต่อการประกอบธุรกิจอีกด้วย

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่รับผิดชอบภารกิจด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ต่อการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานว่าประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และเพื่อนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและดำเนินงาน โครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

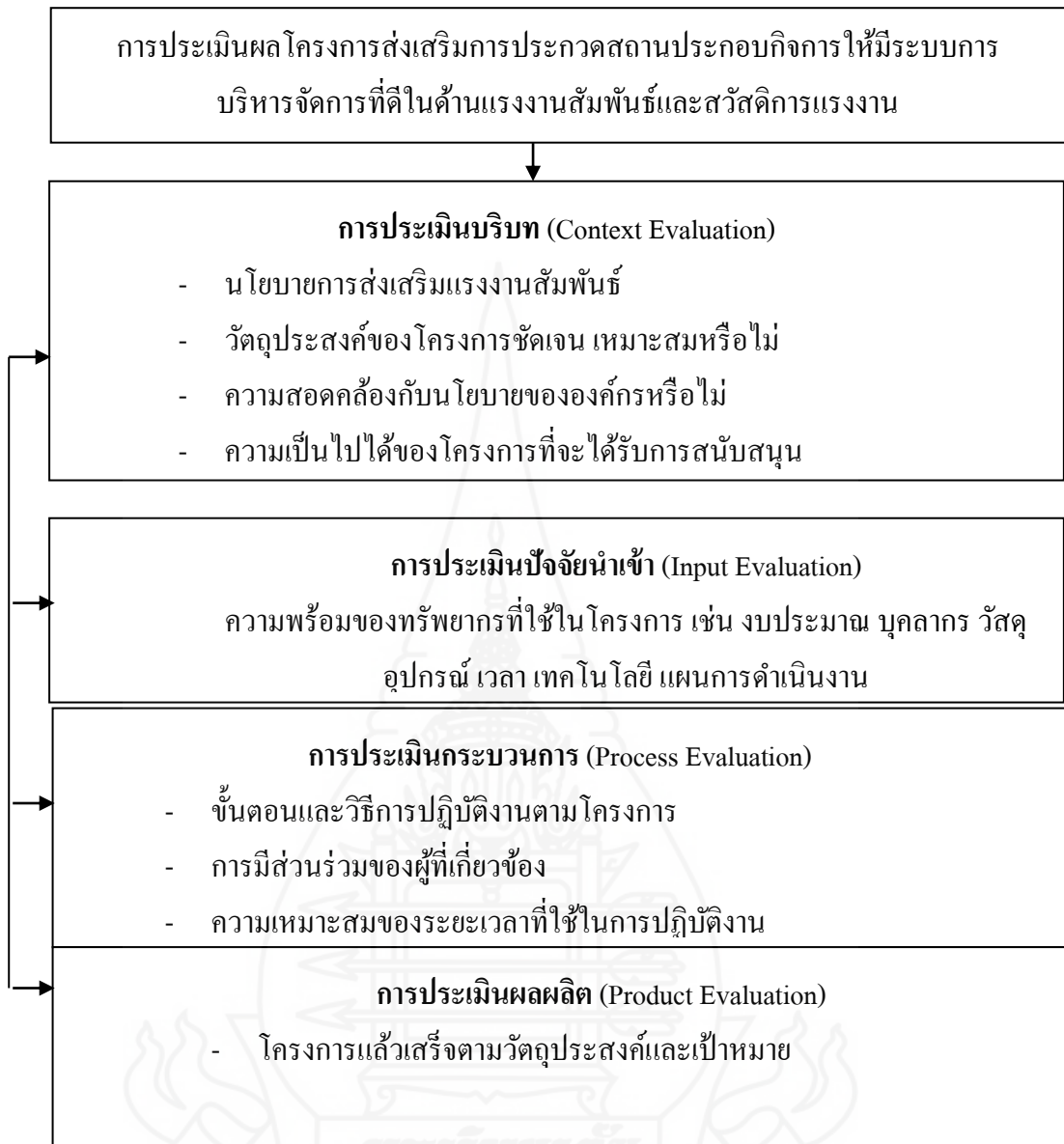
## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ในด้านบริบทหรือสถานะแวดล้อม (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product)

2.2 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนิน โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการประเมินชีพ (CIPP) ของสตฟเฟิลบีม (Stufflebeam, D.L.) มาเป็นแนวทางในการประเมินผลโครงการซึ่งแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ด้าน โดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ซึ่งจากการประเมินทั้ง 4 ด้าน แล้วนำผลของการประเมินมาวิเคราะห์สรุปผล ก็จะสามารถประเมินผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ว่าสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้หรือไม่



#### 4. ขอบเขตของการวิจัย

**4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา** เป็นการประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้กรอบแนวคิดการประเมินจากแบบจำลอง CIPP MODEL โดยจะประเมินจาก 4 ปัจจัยหลัก คือ ประเมินสภาพแวดล้อมโครงการ (Context) ปัจจัยนำเข้าโครงการ (Input) กระบวนการดำเนินโครงการ (Process) ผลผลิตโครงการ (Product) แล้ววิเคราะห์สรุปผลว่าโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประสบผลสำเร็จหรือไม่

**4.2 ขอบเขตด้านประชากร** จะทำการวิจัยจากประชากร 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่รับผิดชอบภารกิจงานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร จำนวนประชากรทั้งสิ้น 27 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้แทนจากสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการฯ ประจำปี 2557 และผ่านเกณฑ์การพิจารณาได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่น 5 ปีติดต่อกันขึ้นไป จำนวนประชากรทั้งสิ้น 163 คน (ข้อมูล จากประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ผลการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2557 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2557)

**4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่** ในการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายจะศึกษาสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2557 ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร

#### 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

**5.1 โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน** หมายถึง การดำเนินกิจกรรมการด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ อันจะช่วยป้องกันปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ และมีการพัฒนา

ระบบทวิภาคีให้มีความเข้มแข็ง ได้รับงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2557 มาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

**5.2 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน** หมายถึง หน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการบริหารราชการแผ่นดินอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดรูปแบบการจัดโครงสร้างและปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานใหม่ให้ ชัดเจน เป็นผลให้มีการปรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมไปเป็นกระทรวงแรงงาน โดยโอนงานด้านประชาสงเคราะห์ไปยังกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานนับ ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา

**5.3 ข้าราชการและเจ้าหน้าที่** หมายถึง บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน สังกัด สำนักแรงงานสัมพันธ์ กองสวัสดิการแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10

**5.4 สถานประกอบกิจการ** หมายถึง สถานที่ซึ่งผู้ประกอบการใช้ประกอบกิจการเป็นประจำและหมายความรวมถึงสถานที่ซึ่งใช้เป็นที่ผลิตหรือเก็บสินค้าเป็นประจำด้วย

**5.5 สถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน** หมายถึง สถานประกอบกิจการภาคเอกชนที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และผ่านเกณฑ์การตัดสินเป็นสถานประกอบกิจการดีเด่นฯ

**5.6 การประเมินผลโครงการ** หมายถึง กระบวนการวัดที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่าการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ตามรูปแบบจำลองซิป (CIPP Model) ซึ่งเป็นการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท หรือสภาวะแวดล้อม (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) ซึ่งการประเมินแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

**5.6.1 ด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม** หมายถึง การประสานงาน ความร่วมมือ การบริการ รวมถึงการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของโครงการ และความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

5.6.2 ด้านปัจจัยนำเข้า หมายถึง การมีความพร้อมด้านงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คณะทำงาน และคณะกรรมการตรวจประเมิน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและหลักเกณฑ์การตรวจประเมินสถานประกอบการที่สมัครเข้าร่วมการประกวด มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันกำหนดแผนและขั้นตอนในการปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรมของโครงการ

5.6.3 ด้านกระบวนการ หมายถึง การดำเนิน โครงการฯ ตั้งแต่กระบวนการประชาสัมพันธ์เชิญชวนสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ การจัดประชุมชี้แจงผู้ตรวจประเมิน การตรวจประเมินของคณะทำงานระดับจังหวัด/พื้นที่ (หน่วยปฏิบัติ) และคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลฯ (ส่วนกลาง) การจัดงานพิธีมอบรางวัล

5.6.4 ด้านผลผลิต หมายถึง สถานประกอบการเข้าร่วมการประกวด มีการพัฒนารูปแบบและระบบของการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้มาตรฐานในสถานประกอบการ

**5.7 คณะอนุกรรมการพิจารณาประเมินผลคะแนนการประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน** หมายถึง อนุกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ประกอบด้วย ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ส่วนกลาง) ผู้แทนจากสภาองค์กรนายจ้าง และผู้แทนจากสภาองค์กรลูกจ้าง

**5.8 คณะทำงานการประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ระดับจังหวัด/พื้นที่กรุงเทพมหานคร (หน่วยปฏิบัติ)** หมายถึง คณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้งโดยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด/พื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้างจากสถานประกอบการในจังหวัด/พื้นที่กรุงเทพมหานคร

**5.9 แรงงานสัมพันธ์** หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายนี้ได้มีผลกระทบต่อกระบวนการบริหาร การจัดการธุรกิจของนายจ้าง และมีผลต่อการทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง

**5.10 การจัดสวัสดิการแรงงาน** หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการบริหารหรือประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งฝ่ายจัดการจัดให้เป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายเป็นการสร้างขวัญและความพึงพอใจแก่ผู้ทำงาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

**5.11 สภาพการจ้าง** หมายถึง นิติสัมพันธ์หรือการปฏิบัติทั้งหลายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนกระทั่งถึงการสิ้นสุดการจ้าง คือ ตั้งแต่เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง รวมทั้งประโยชน์ต่าง ๆ ของทั้งนายจ้างและลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

**5.12 สภาพการทำงาน** หมายถึง สภาพโดยทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ กว้างขวางโอ่โถง เป็นต้น รวมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งต่อองค์กรและบุคคล

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผลของการศึกษาจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และจะเป็นข้อมูลสำคัญให้ผู้บริหารนำไปประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการต่อไป

6.2 ทราบปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินการ โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน นำผลที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่บกพร่อง และเสริมสร้างการบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพในโอกาสต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน แนวคิดที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโครงการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ
3. แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ
4. แนวคิดและทฤษฎีการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
5. ข้อมูลพื้นฐานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโครงการ

##### 1.1 ความหมายของการบริหารโครงการ

คำว่า “การบริหาร” (management) หมายถึง ภารกิจของผู้ปฏิบัติงานคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนที่จะเข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งต่างฝ่ายต่างทำแล้วไม่อาจประสบผลสำเร็จจากการแยกกันทำ ให้สามารถบรรลุผลสำเร็จด้วยดี (Donnelly, 2000 อ้างใน มยุรี อนุমানราชชน, 2546 : 6)

สำหรับความหมายคำว่า “โครงการ” ในทัศนะของนักวิชาการหลายๆ ท่านให้ความหมายของคำว่าโครงการ ไว้ดังนี้

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546 : 270) ได้ให้ความหมายว่าเป็นแผนหรือเค้าโครงการที่กำหนดไว้

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2546 อ้างในเชาว์ อินโย, 2555: 2) ได้กล่าวว่า คำว่าโครงการตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Project” และคำว่า “Program” ซึ่งทั้งสองคำนี้มีความหมายที่คาบเกี่ยวกัน คำทั้งสองนี้เมื่อนำมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของการประเมินแล้ว จะมีลักษณะที่แตกต่างกันคือ คำว่า “Project” หรือ “โครงการ” จะหมายถึง ลักษณะของงานที่ไม่ใช่งานประจำ

เป็นงานที่เกิดขึ้นตามความจำเป็นของสถานการณ์ในสังคม จะต้องรีบดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ภายในระยะเวลาและงบประมาณที่ระบุไว้อย่างแน่นอน เมื่องานเสร็จสิ้นโครงการก็สิ้นสุดลง ส่วนคำว่า “Program” จะหมายถึงการ งานประจำ เป็นการทำงานที่กระทำอย่างต่อเนื่องจนกว่าโครงการนั้น ๆ จะถูกล้มเลิก หรือปรับหรือระบบไปในทิศทางใหม่

**ตำราญ มีแจ้ง** (2544 อ้างในอ้างในเซาว์ อินโย, 2555 : 2) กล่าวว่า โครงการ หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมแผนงานหรือส่วนหนึ่งของแผนงานที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

**เซาว์ อินโย** (2555 : 2) ได้ให้คำจำกัดความ “โครงการ” หมายถึง ส่วนย่อยส่วนหนึ่งของแผนงานซึ่งประกอบด้วยชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ มีการกำหนดทรัพยากรในการดำเนินงาน ระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน โดยออกแบบมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

**พิจิต ฤทธิจรรยา** (2555 : 6) ได้ให้ความหมายของ “โครงการ” คือ การกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานที่มีวัตถุประสงค์เด่นชัด มีกิจกรรมที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสม มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ มีเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงาน โครงการประกอบด้วยงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและมีเป้าหมายเดียวกัน

**มยุรี อนุมานราชชน** (2546 : 6) ได้ให้คำจำกัดความ “โครงการ” หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมที่สัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นความพยายามจัดกิจกรรมที่มีลักษณะพิเศษอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างฉลาดที่สุดในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนหรือผลได้อย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต กิจกรรมดังกล่าวต้องมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด

**สุพจน์ โกสิทธิ์จินดา** (2544 : 7) ได้ให้คำจำกัดความ “โครงการ” คือ

1. สัญญาเพื่อทำงานร่วมกันทั้ง 2 ฝ่ายคือเจ้าหน้าที่ฝ่ายงานเทคโนโลยี และเจ้าของระบบงาน

2. ภายใต้วัตถุประสงค์และขอบข่ายงานที่ได้กำหนด

3. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ

5. แต่ละกิจกรรมมีวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุด

วิสูตร จิระดำเกิง (2552: 2) ได้ให้ความหมาย “โครงการ” หมายถึง กิจกรรมใด ๆ ที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
2. มีกำหนดเวลาเริ่มและสิ้นสุด
3. การดำเนินงานจะอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของ งบประมาณ กำหนดเวลาของงานต่าง ๆ

และคุณภาพของงานตามกำหนด

“โครงการ” หมายถึง การดำเนินงานด้วยความพยายามพิเศษเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนดและภายใต้กรอบของวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ของโครงการมักผสมผสานระหว่างคุณภาพ ต้นทุนและทรัพยากร ในการดำเนินงาน โครงการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งสามด้านต้องเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานในทุกส่วนขององค์กร และเป็นการบริหารจัดการข้ามอำนาจหน้าที่ขององค์กร ซึ่งทำให้การดำเนินงานโครงการแตกต่างจากการบริหารงานทั่วไปที่มีลักษณะเป็นงานประจำ (Turner, 1993 อังในมยุรี อนุমানราชชน, 2546 : 5)

**ประสิทธิ์ ตงยงศิริ** (2527 อังในมยุรี อนุমানราชชน, 2546 : 5) ให้คำจำกัดความ “โครงการ” คือกิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทน กิจกรรมหรืองานดังกล่าวจะต้องเป็นหน่วยอิสระหน่วยหนึ่งที่สามารถทำการวิเคราะห์ วางแผน และนำไปปฏิบัติ พร้อมทั้งมีลักษณะแจ้งชัดถึงจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดเมื่อวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวังไว้ได้สำเร็จเสร็จสิ้นลง โครงการจึงเกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร และแผนปฏิบัติอย่างมีระเบียบซึ่งแสดงให้เห็นถึงแหล่งที่ตั้งของโครงการ ช่วงระยะเวลาของโครงการ การผลิต การลงทุน ผลตอบแทน และรวมตลอดถึงการจัดรูปองค์กรและการบริหารโครงการ เป็นต้น”

**ประชุม รอดประเสริฐ** (2529 อังในมยุรี อนุमानราชชน, 2546 : 5) ได้กล่าวว่า “โครงการ” เป็นแผนงานที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยประกอบด้วยกิจกรรมย่อยหลายกิจกรรมที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานและคาดหวังที่จะให้ผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า แผนงานนี้จะต้องมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดในการดำเนินงาน จะต้องมียุทธศาสตร์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน จะต้องมีพื้นที่ในการดำเนินงานเพื่อให้บริการ และสนองความต้องการของกลุ่มบุคคลในพื้นที่นั้น และจะต้องมีบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินงาน”

กล่าวโดยสรุป “โครงการ” คือ การกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา งานที่มีวัตถุประสงค์เด่นชัด มีกิจกรรมที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสม มีการจัดสรร ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ มีเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงาน โดยที่โครงการนั้น จะประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและมีเป้าหมายเดียวกัน

จากความหมายของคำว่า “โครงการ” มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “การบริหารโครงการ” ได้ดังนี้

**วิสูตร จิระดำเกิง (2552: 12)** ได้ให้คำจำกัดความของ “การบริหารโครงการ” คือ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและสมบูรณ์ที่สุด เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

**วราภรณ์ จิรัชชีพัฒนา (2554: 6)** ได้ให้ความหมายของ “การบริหารโครงการ” คือ การประยุกต์ความรู้ ทักษะ เครื่องมือ และเทคนิค เข้ากับกิจกรรมของโครงการเพื่อให้งานที่โครงการทำออกมานั้นตรงกับความต้องการของโครงการ

**มยุรี อนุমানราชชน (2546: 6)** ได้ให้คำจำกัดความคำว่า “การบริหารโครงการ” (project management) อาจหมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมที่มีลักษณะพิเศษไม่ซ้ำแบบกัน ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากการบริหารงานประจำ/การบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ภายใต้กรอบด้านงบประมาณและเวลา วัตถุประสงค์ที่กำหนดอาจจะเป็นผลได้ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีลักษณะเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพหรือทั้ง 2 อย่าง

สรุปว่า คำว่า “การบริหารโครงการ” เป็นวิธีการบริหารงานเฉพาะกิจ ซึ่งเป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งในหลาย ๆ รูปแบบที่มีความสำคัญทั้งต่อองค์กรและสังคมโดยรวม เพราะจะช่วยสนับสนุนให้การบริหารทั่วไปขององค์กรซึ่งเป็นการบริหารงานประจำบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและสังคมมากยิ่งขึ้น

## 1.2 ระบบการบริหารโครงการ

จากความหมายของการบริหารโครงการมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ภายใต้เงื่อนไขการบรรลุความสำเร็จใน 3 ลักษณะคือ เสร็จระยะเวลาที่กำหนดไว้เสร็จภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร และเสร็จวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการซึ่งการจะบรรลุความสำเร็จดังกล่าวได้นั้น ต้องอาศัยการจัดระบบบริหารที่ดีอันประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ดังนี้ (ทวีป ศิริรัศมิ, 2544 : 53-54)

1. ระบบย่อยการจัดหน่วยงาน เป็นการจัดโครงสร้างเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและสายงานคณะผู้ดำเนินโครงการเพื่อความชัดเจนและความคล่องตัวในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. ระบบย่อยการควบคุมโครงการเป็นการจัดระบบกลไก และมาตรการต่าง ๆ เพื่อทำให้โครงการบรรลุความสำเร็จตามกำหนดระยะเวลา และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร โดยมีการตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และการรายงานผลการดำเนินการโครงการที่ชัดเจน จุดเน้นสำคัญของการจัดระบบย่อยโครงการคือ การตรวจสอบงานให้มีการปฏิบัติงานตามแผน



การตรวจสอบปริมาณและคุณภาพงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณโครงการ

3. ระบบย่อยการบริหารจัดการสารสนเทศโครงการ เป็นการจักระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหาร โครงการ ให้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ

4. ระบบย่อยการวางแผน เป็นการบริหารโครงการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน การกำหนดระยะเวลา การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรด้านอื่น ๆ เช่น คน วัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การดำเนินงานโครงการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ระบบย่อยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจเพื่อการทำงานร่วมกันตามโครงการของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินโครงการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

### 1.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ และความล้มเหลวของโครงการจึงแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์หนึ่ง ๆ ผู้บริหารโครงการจะวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานก่อนที่จะให้ความสำคัญแก่ปัจจัยเกื้อหนุนนั้น ๆ ในที่นี้จะกล่าวถึงปัจจัยดังกล่าวบางประการ ดังนี้ (Barker and Fisher 1998 อ้างใน มยุรี อนุমানราชชน, 2546: 306)

1. การใช้ระบบโครงการข่ายพีซีเอ็ม/เฟิร์ท โดยใช้มากเกินไปอาจขัดขวางความสำเร็จของโครงการ ขณะที่นำมาใช้ระดับที่เหมาะสมทำให้โครงการบรรลุผลสำเร็จ

2. โครงสร้างขององค์กร โครงสร้างแบบเมทริกซ์ ปัจจุบันยังไม่มีการกำหนดความหมายชัดเจนและเป็นที่ยอมรับกันเกี่ยวกับรูปแบบขององค์กร โครงสร้าง

3. บทบาทขององค์กรแม่หรือหน่วยงานตามหน้าที่ ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการในองค์กร องค์กรแม่ต้องกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะที่ชัดเจน เพราะเมื่อองค์กรแม่ หน่วยงานตามหน้าที่ และทีมงานโครงการมีความเห็นสอดคล้องกันก็จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จมากขึ้น โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานโครงการยังเข้าร่วมทำการตัดสินใจในการดำเนินงานของโครงการที่เป็นการตัดสินใจภายใน

4. การทำการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา โดยการมีส่วนร่วม การทำการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาโดยการมีส่วนร่วมของทีมงานมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความสำเร็จของโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โครงการที่มีความซับซ้อนมากหรือโครงการที่เริ่มต้นด้วยการคาดคะเนเกี่ยวกับเวลาและต้นทุนในแง่ดีเกินไป ในการดำเนินงานจึงจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้

5. การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการที่ผลกระทบต่อผลประโยชน์สาธารณะ มักทำให้โครงการล่าช้าและถูกขัดขวาง ความเป็นไปได้ที่โครงการประสบความสำเร็จลดลง

6. ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานฯ

7. ผู้บริหาร โครงการที่เป็นผู้ชำนาญด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และความชำนาญด้านการบริหารเป็นสิ่งสำคัญ

8. ผู้บริหาร โครงการมุ่งเน้นมนุษยสัมพันธ์และไม่เน้นทิศทางในการดำเนินงานโครงการ

สาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลให้โครงการสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ (อ้างใน พิสนุ พงศ์ศรี, 2550: 62-63) ดังนี้

#### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการ

1. ผู้ปฏิบัติงานโครงการมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายโครงการ
2. มีการวางแผนและติดตามโครงการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
3. มีปัจจัยด้านทรัพยากรต่าง ๆ เพียงพอ
4. ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโครงการมีปริมาณและศักยภาพเพียงพอ
5. ผู้บริหารระดับสูงหรือองค์กรหลักให้การสนับสนุน
6. ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนต่าง ๆ เอื้อต่อการจัดทำโครงการ
7. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีไม่มากนัก
8. บริหารโครงการโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
9. ใช้หลักการบริหารโครงการที่ยืดหยุ่น ทนต่อเหตุการณ์
10. ผู้บริหารโครงการปฏิบัติงานโครงการเต็มเวลา
11. ผู้บริหารโครงการมีภาวะผู้นำจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานในโครงการทุ่มเท และให้ความร่วมมือได้

12. เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม

13. ผู้เกี่ยวข้องพยากรณ์แนวโน้มต่าง ๆ ได้ถูกต้อง สามารถบริหารความเสี่ยงได้ดี

14. โครงการจัดระบบแนวทางการประเมินผลไว้ชัดเจน

15. ผู้นำมีบทบาทมากพอในการเจรจาต่อรองกับบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

16. ได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนหรือเกือบทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

17. มีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

18. ติดตามโครงการด้วยเทคนิควิธีวิเคราะห์ข่างาน

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความล้มเหลวของโครงการ

1. กำหนดจุดประสงค์โครงการสูงเกินไป มีความเป็นไปได้ต่ำ
2. ไม่มีการติดตามโครงการหรือติดตามไม่เพียงพอ
3. ขาดการรายงานความก้าวหน้าที่สำคัญซึ่งเพียงพอ
4. ผู้บริหารโครงการขาดความชำนาญด้านเทคนิคเกี่ยวข้องกับโครงการ
5. ผู้บริหารโครงการขาดอำนาจ บารมีในการสั่งการ ประสาน หรือเจรจาต่อรอง
6. ขาดการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง
7. ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงหรือองค์กรหลัก
8. ขาดการประสานงานติดต่อที่เพียงพอ
9. จำนวนผู้ปฏิบัติงานในโครงการมากเกินไป
10. ผู้ปฏิบัติงานขาดความผูกพันต่อโครงการ
11. เป็นโครงการใหม่ที่เริ่มจัดทำครั้งแรก
12. โครงการมีกิจกรรมซับซ้อนมากเกินไป
13. ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรน้อย
14. ไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ

การจัดทำโครงการสามารถพิจารณาความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการได้จากมิติต่าง ๆ คือ ผลของโครงการโดยตรง การไม่กระทบต่อสิ่งอื่น และช่วยทำให้เกิดผลรวมของโครงการพัฒนาทั้งหมด ซึ่งสาเหตุที่ทำให้โครงการได้รับความสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการนั้น ๆ

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ

สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันมีลักษณะเป็นแผนงาน โครงการต่าง ๆ ประกอบเข้าด้วยกันจึงมีความจำเป็นต้องใช้การประเมินเพื่อตรวจสอบผลที่ได้จากโครงการเหล่านั้น ทำให้การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน ผลที่ได้จากการประเมินจะถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข การขยายขอบเขต หรือยุติโครงการ โดยอาจเป็นการกระทำเพื่อกรณีใดกรณีหนึ่งหรือทุกกรณีก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ผลการประเมินนั้น

## 2.1 ความหมายของการประเมินผลโครงการ

คำว่า การประเมิน ความหมายในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 664) หมายถึง การกะประมาณค่าหรือราคาเท่าที่ควรจะเป็นจริงการประเมินผล หมายถึง การพิจารณาและวัดคุณค่าของกิจกรรมใด ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

“การประเมิน” หรือ “การประเมินผล” นักประเมินหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินอย่างหลากหลาย ทั้งความหมายของการประเมินผล (Evaluation) และการประเมินโครงการ (Project or Program Evaluation) ความหมายของการประเมินที่ได้ให้ไว้ต่าง ๆ กันมีดังนี้

**ครอนบัค (Cronbach, 1980 อ้างถึงในเซวาร์ อินไฮ , 2555 : 1-3 )** กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง การตรวจสอบหรือการสอบวัดอย่างเป็นระบบของสิ่งที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโครงการ เพื่อที่จะรวบรวมสิ่งที่ได้จากการตรวจสอบนี้ไปปรับปรุงโครงการต่าง ๆ

**พิชญ์ ฟองศรี (2550 อ้างถึงในเซวาร์ อินไฮ , 2555 : 1-3)** ได้กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยการนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

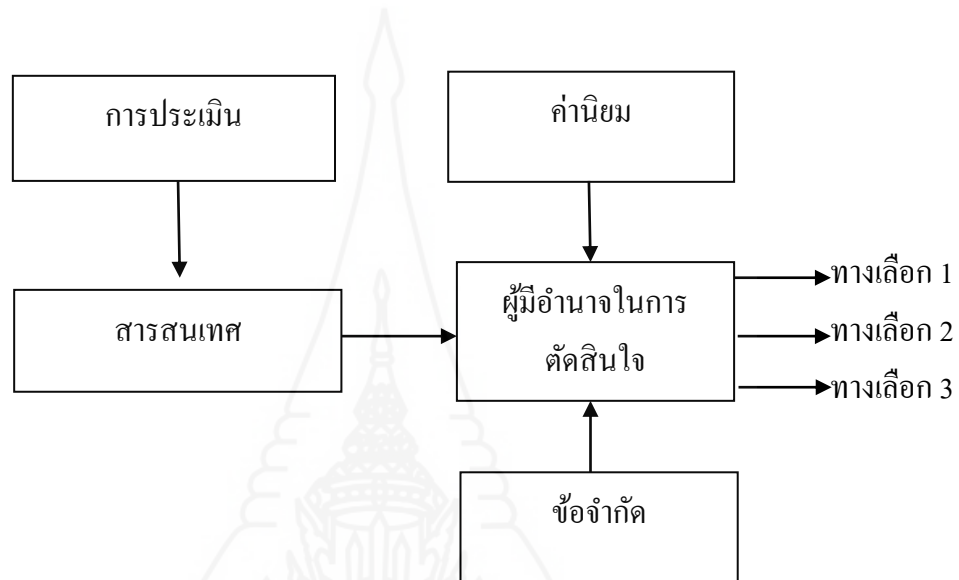
**เซวาร์ อินไฮ (2555 : 4)** ได้ให้ความหมายว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อช่วยในการตัดสินใจ ตีค่าผลการดำเนินการนั้น ๆ ว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ

**ศิริชัย กาญจนวาที (2550: 21-22,209)** กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการศึกษาสิ่งต่าง ๆ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย (Research – oriented) การประเมินเป็นการตรวจสอบการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Objectives – oriented) การประเมินเป็นการเสนอสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายด้วยการบรรยายอย่างลุ่มลึก (Description – oriented) และการประเมินเป็นการตัดสินคุณค่า (Judgment – oriented) ของการพัฒนาโครงการ การดำเนินการ และผลของโครงการ

**สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553 อ้างถึงในพิชิต ฤทธิจรูญ , 2555 : 65-66)** ให้ความหมายว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการใช้ดุลยพินิจ (judgement) และ/หรือค่านิยมและข้อจำกัดต่าง ๆ ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสรุปเป็นสมการได้ดังนี้

การประเมิน = การวัด + คุณยพินิจ

การประเมินจึงเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ (เชิงคุณค่า) เพื่อช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจได้ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่มีประสิทธิภาพสูงสุด แสดงได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 นิยามของการประเมินเพื่อการตัดสินใจ

ที่มา: สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553 : 21

ศิริชัย กาญจนวาที (2552 : 14-21 อ้างถึงในพิชิต ฤทธิจรูญ , 2555 : 66-68) ได้วิเคราะห์และนำเสนอพัฒนาความหมายของการประเมินที่นักประเมินได้ให้ไว้สรุปได้ดังนี้

1. การประเมิน (evaluation) = การวัด (measurement) เป็นการมองการประเมินเสมือนกับการวัดผล หรือเทียบเท่ากับผลการวัด

2. การประเมิน (evaluation) = การวิจัยประยุกต์ (applied research) เนื่องจากกิจกรรมประเมิน มีลักษณะใกล้เคียงกับกิจกรรมการวิจัยเป็นอย่างมาก ทั้งในแง่ของความผูกพันอย่างลึกซึ้งต่อระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ การออกแบบเครื่องมือ และการวิเคราะห์

3. การประเมิน (evaluation) = การตรวจสอบความสอดคล้อง (determining congruence) การให้ความหมายในลักษณะนี้ เกิดจากขึ้นจากประสบการณ์ของ Ralph W. Tyler ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การประเมินว่า ถ้าโครงการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จแล้ว นักเรียนจะต้อง

เปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษานั้น จากแนวคิดดังกล่าว ทำให้เกิดความหมายของการประเมินว่า หมายถึง กระบวนการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่าง “ผลที่ได้กับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้”

4. การประเมิน (evaluation) = การช่วยตัดสินใจ (assist decision making) เกิดจากการให้ความหมายของครอนบาค (Cronbach, 1993 ; Alkin, 1999) และสตัฟเฟิลบีมกับคณะ (Stufflebeam & other, 1991) ที่เห็นว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการระบุและเสนอสารสนเทศเพื่อช่วยในการตัดสินใจเลือกทางเลือก วิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม

5. การประเมิน (evaluation) = การบรรยายอย่างลุ่มลึก (description or portrayal) การให้ความหมายนี้ได้รับอิทธิพลอย่างสูงจากแนวคิดของ สเตค (Stake, 1997, 1998 ; Stake & Faseley, 1998) ซึ่งเน้นกิจกรรมการประเมินที่ “การบรรยายอย่างลุ่มลึก” เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สนองความต้องการและสนใจของผู้ใช้ การบรรยายอย่างลุ่มลึกในที่นี้ หมายถึง การบรรยายความสัมพันธ์และความสอดคล้องของสิ่งที่คาดหวัง สิ่งที่เกิดขึ้นจริง และเกณฑ์มาตรฐานของโครงการ ให้ครอบคลุมสิ่งที่มุ่งประเมิน

6. การประเมิน (evaluation) = การตัดสินคุณค่า (determining of worth or value) ความหมายนี้เกิดจากแนวคิดของ สคริฟเวน (Scriven, 1997) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน การประเมินตามนัยความหมายดังกล่าวนี้ ได้มีการนำไปใช้โดยมีรูปแบบแตกต่างกัน เช่น การตัดสินคุณค่าโดยผู้เชี่ยวชาญ (professional judgment) การตัดสินคุณค่าตามมาตรฐานวิชาชีพ (professional review) เป็นต้น

การประเมินโครงการ หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการแล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อใช้ตีค่าและตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ (<http://www.google.co.th>.)

หากพิจารณาถึงความหมายที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการประเมินหรือการประเมินโครงการมีลักษณะที่สำคัญคือ

1. การจัดเก็บข้อมูลที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการในทุกรูปแบบ และทุกขั้นตอน

2. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์

3. มีการใช้ข้อมูลนั้นเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ

4. นำสารสนเทศที่ได้จากข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

เมื่อมีการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เพื่อตัดสินคุณค่า จึงมีความสัมพันธ์กับระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างมีระบบ ชัดเจน มีหลักการที่แน่นอนในการดำเนินการประเมินที่น่าสนใจคือ การประเมินสามารถกระทำได้ในทุกขั้นตอนของโครงการไม่จำเป็นต้องเป็นผลสุดท้ายของโครงการเท่านั้น เพราะผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นสารสนเทศที่สำคัญต่อการตัดสินใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงโครงการหรือการดำเนินงานต่อเนื่อง

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือลักษณะข้อมูลที่รวบรวมมาต้องมีความชัดเจน น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการวัดที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบระเบียบเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่าดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

## 2.2 ประเภทของการประเมินผลโครงการ

ประเภทของการประเมินผลมีหลายประเภทโดยสามารถแบ่งได้ตามเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ดังนี้

รัตนะ บัวสนธ์ (2550 : 40 – 42) ได้แบ่งการประเมินโครงการ ตามเกณฑ์ 5 ด้าน ดังนี้

1. แบ่งตามวัตถุประสงค์การประเมินและช่วงเวลาของโครงการซึ่งหากแบ่งตามเกณฑ์นี้การประเมินมี 3 ประเภท ได้แก่

1.1 ประเมินก่อนดำเนินโครงการหรือก่อนนำโครงการไปใช้ (Pre – evaluation program or ex – ante evaluation program) ซึ่งเป็นการประเมินโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการตัดสินใจนำโครงการไปใช้

1.2 ประเมินขณะดำเนินโครงการ (Formative, program, on – going or monitoring evaluation program) เป็นการประเมินโครงการในขณะที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ ยังไม่แล้วเสร็จเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน โครงการหรือประเมินเพื่อทำการกำกับติดตามการดำเนินงานของโครงการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการประเมินประเภทนี้คือการประเมินเพื่อช่วยในการตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาโครงการ

1.3 ประเมินสิ้นสุดโครงการ (Post or summative evaluation program) เป็นการประเมินเมื่อโครงการได้ดำเนินการมาครบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยมุ่งพิจารณาผลสำเร็จของโครงการเป็นหลัก

2. แบ่งตามเป้าหมายที่ยึด ถ้าแบ่งเช่นนี้การประเมินจะประกอบด้วย 2 ประเภท ได้แก่ การประเมินที่ยึดเป้าหมายของโครงการ เป็นเกณฑ์เปรียบเทียบกับผลสำเร็จของโครงการ ซึ่งเรียกว่าการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal – base devaluation) และการประเมินที่ไม่ยึดหรือเป็น

อิสระจากเป้าหมาย (Goal – free evaluation) ซึ่งจะประเมิน โดยพิจารณาจากผลทั้งหมดที่เกิดขึ้น จากโครงการ แม้ว่าผลดังกล่าวนั้นจะเป็น ไปหรือไม่เป็นตามเป้าหมายก็ตาม

3. แบ่งตามปรัชญาหรือความเชื่อพื้นฐาน การแบ่งเช่นนี้อาศัยพื้นฐานทางปรัชญา หรือความเชื่อเกี่ยวกับความจริงของคุณค่าและวิธีการเข้าถึงความจริงของคุณค่าในการประเมิน ซึ่งแบ่งประเภทการประเมินไว้ 2 ประเภท คือ การประเมินตามวิธีการเชิงระบบหรือแบบปรนัยนิยม และประเมินตามวิธีการเชิงธรรมชาติหรืออัตนัยนิยม

4. แบ่งตามผู้ประเมินหรือหน่วยงานผู้รับผิดชอบทำการประเมิน จะแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ การประเมินภายใน (Internal evaluation) และการประเมินภายนอก (External evaluation)

5. แบ่งตามวิธีการและลักษณะข้อมูลที่มุ่งประเมิน แบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

5.1 การประเมินเชิงคุณภาพ (Qualitative evaluation)

5.2 การประเมินเชิงปริมาณ (Quantitative evaluation)

5.3 การประเมินแบบผสมผสาน (Mixed evaluation)

ได้แบ่งประเภทของการประเมินได้ตามเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น แบ่งได้ 5 ประเภท ดังต่อไปนี้ (รัตนะ บัวสนธ์, 2540; ศิริชัย กาญจนวาที และคณะ, 2541; พิสนุ พองศรี, 2550; Patton, 2004 อ้างถึงในเชาว์ อินโย 2555 : 13-16)

1. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1.1 การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) การประเมินแบบนี้เป็นการประเมินระหว่างการทำงานซึ่งควบคู่ไปกับการดำเนินงานของโครงการ โดยพิจารณาความก้าวหน้าของสิ่งที่ประเมินว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงส่วนใด อีกทั้งรวบรวมปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สำหรับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.2 การประเมินสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลเมื่อการทำงานได้สิ้นสุดลงแล้วทำการตรวจสอบว่าโครงการได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด ผลที่เกิดขึ้นได้ใช้ทรัพยากรไปอย่างเพียงพอคุ้มค่าหรือไม่ และทรัพยากรเพียงพอกับความต้องการของผู้รับบริการหรือไม่ มีผลกระทบ (Impact) หรือผลที่ไม่ได้คาดหวังหรือพลอยได้ (Side Effects) อะไรบ้าง

2. แบ่งตามช่วงเวลาของการประเมิน แบ่งได้ 8 ประเภท ดังนี้

2.1 การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นการประเมินเบื้องต้นก่อนที่จะจัดทำโครงการ ความต้องการจำเป็นคือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับ



สภาพที่เป็นอยู่ทำให้เกิดความจำเป็นในการจัดทำโครงการขึ้นทำให้ได้แนวคิดของการดำเนินงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างดีและเป็นความต้องการของผู้รับโครงการหรือหน่วยงานนั้นอย่างแท้จริง การประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและการวางแผน

2.2 การประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility Evaluation) เป็นการศึกษาศภาพความพร้อมด้านต่าง ๆ ในการจัดทำโครงการ โดยทำการศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการทำโครงการ เช่น ด้านกำลังคน เทคนิค สภาพภูมิศาสตร์ สิ่งแวดล้อม ประชากร การคมนาคม สังคม เศรษฐกิจ การเงิน ฯลฯ เป็นขั้นตอนที่ควรกระทำก่อนการเขียนโครงการประเมินประเภทนี้ถ้าเป็นโครงการขนาดใหญ่จะต้องทำการสำรวจหรือวิจัยอย่างกว้างขวาง แต่ถ้าเป็นโครงการที่จะทำในองค์กร โรงเรียน อาจใช้การตั้งคำถามเพื่อสำรวจความพร้อม เช่น มีคนพอหรือไม่ มีเวลาพอหรือไม่ มีงบประมาณพอหรือไม่ เป็นต้น

2.3 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินทรัพยากรที่จำเป็นที่จะนำมาใช้ในการดำเนินโครงการว่ามีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ ทรัพยากรที่จำเป็น ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา กลุ่มเป้าหมาย เทคโนโลยี และแผนการดำเนินงาน

2.4 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินการบริหารโครงการ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ การนำปัจจัยนำเข้าของโครงการมาใช้เหมาะสมหรือไม่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ มีประโยชน์ในการค้นหาจุดเด่น หรือจุดด้อยของโครงการ

2.5 การประเมินผลผลิต (Output/Product Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ได้จากโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่คุ้มค่าเพียงใด โดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ มุ่งตอบคำถามว่าโครงการประสบความสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลการประเมินจะทำให้ได้สารสนเทศในการพิจารณาตัดสินใจ ยุติ ปรับ ขยายโครงการ

2.6 การประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบ (Outcome/Impact Evaluation) เป็นการประเมินผลการดำเนินงานจากโครงการที่จัดทำขึ้น ก่อให้เกิดผลอื่นใดเกิดขึ้นตามมาหรือไม่ เป็นทั้งผลที่คาดหวังและไม่คาดหวัง และทั้งในทางที่ดีและไม่ดี

2.7 การประเมินการติดตาม (Follow up Evaluation) เป็นการดำเนินงานประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานไปแล้วระยะหนึ่ง เช่น อาจเป็น 6 เดือน 1 ปี หรือ 2 ปี เพื่อดูผลที่ได้จากการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนขึ้น

2.8 การประเมินอภิมาน (Meta Evaluation) เป็นการประเมินงานประเมิน เป็นการพิจารณาตัดสินคุณภาพหรือคุณค่าของการประเมิน ทำให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของ รายงานการประเมิน และรายงานการประเมินได้ดำเนินการครอบคลุมกิจกรรมของการประเมิน หรือ ไม่ ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility) มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety) และมาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy) เพื่อจะได้นำไปพัฒนา รายงานการประเมินให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

### 3. แบ่งตามผู้ประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

3.1 การประเมิน โดยผู้ประเมินภายใน (Internal Evaluator Evaluation) การประเมินแบบนี้ผู้ประเมินเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานกับสิ่งที่ประเมิน ข้อดีก็คือ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องจึงทราบและเข้าใจสิ่งที่ประเมินได้เป็นอย่างดี ข้อเสียก็คือเมื่อเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องจึงอาจมีความลำเอียงเกิดขึ้นได้

3.2 การประเมิน โดยผู้ประเมินภายนอก (External Evaluator Evaluation) การประเมินแบบนี้ผู้ประเมินไม่ได้เป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องหรือไม่ได้ปฏิบัติงานกับสิ่งที่ประเมิน ข้อดีก็คือมีความเป็นกลางในการประเมิน แต่มีข้อเสียก็คือไม่เข้าใจ ไม่ทราบรายละเอียดของสิ่งที่ ประเมิน ไม่ดีพอ และเนื่องจากเป็นบุคคลภายนอกอาจจะไม่ได้รับความร่วมมือในการดำเนินงาน ประเมิน

### 4. แบ่งตามมิติการประเมิน แบ่งได้ 4 ประเภท ดังนี้

4.1 การประเมินตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ การประเมินความก้าวหน้า การประเมินผลสรุป และการประเมินเพื่อการพัฒนา

4.2 การประเมินตามข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลเชิงปริมาณ คุณภาพ และแบบผสม

4.3 การประเมินตามวิธีการประเมิน ได้แก่ การประเมินเชิงธรรมชาติ และ เชิงทดลอง

4.4 การประเมินตามจุดเน้นที่ประเมิน ได้แก่ การประเมินกระบวนการ ผลลัพธ์ ผลกระทบ การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับผลตอบแทน และการวิเคราะห์ต้นทุนกับประสิทธิผล

### 5. แบ่งตามช่วงเวลาเพื่อเฝ้าต่อการประเมิน แบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

5.1 การประเมินก่อนดำเนินงาน เป็นการประเมินผลก่อนจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการโดยมุ่งเน้นประเมินตัวโครงการว่ามีความสอดคล้องสัมพันธ์กันในแต่ละส่วนหรือไม่ มีความเป็นไปได้ คุ้มทุน มีเวลาเพียงพอหรือไม่ และจะมีอุปสรรค หรือปัญหาอะไรที่จะทำให้โครงการไม่สามารถดำเนินการได้ การประเมินก่อนดำเนินงานมีประโยชน์ในการตัดสินใจ ดำเนินการ โครงการหรือล้มเลิกโครงการ

5.2 การประเมินระหว่างการดำเนินงาน การประเมินแบบนี้ควบคู่ไปกับการดำเนินงานของโครงการ โดยพิจารณาความก้าวหน้าของสิ่งที่ประเมินว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงส่วนใด อีกทั้งรวบรวมปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สำหรับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

5.3 การประเมินหลังดำเนินงาน เป็นการประเมินผลเมื่อการดำเนินงานได้สิ้นสุดลงแล้วทำการตรวจสอบว่าโครงการได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด ผลที่เกิดขึ้นได้ใช้ทรัพยากรไปอย่างเพียงพอคุ้มค่าหรือไม่ และทรัพยากรกับความต้องการของผู้รับบริการหรือไม่ มีผลกระทบ (Impact) หรือผลที่ไม่ได้คาดหวังหรือผลพลอยได้ (Side Effects) อะไรบ้าง

การประเมินก่อนดำเนินงานจะใช้การประเมินบริบทและการประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินระหว่างการดำเนินงานจะใช้การประเมินกระบวนการ ส่วนการประเมินหลังการดำเนินงานจะใช้การประเมินผลผลิตและการประเมินผลลัพธ์

ปีเตอร์ บริดแมนและกริส เดวิส (อ้างถึงใน สุภชัย ยาวะประภาส และคณะ, 2551:173) ได้กล่าวถึงประเภทของการประเมินผลไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1. การประเมินความเหมาะสม (appropriateness evaluation) เป็นไปเพื่อช่วยผู้กำหนดนโยบายในการตัดสินใจเพื่อริเริ่มโครงการใหม่ หรือตัดสินใจว่าโครงการที่มีอยู่ควรจะดำเนินการต่อไปหรือไม่
2. การประเมินประสิทธิภาพ (efficiency evaluation) เป็นการประเมินปัจจัยนำเข้า เช่น เงิน กล่าวคือ โครงการมีการใช้จ่ายเงินเพื่อบรรลุเป้าหมายของนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่
3. การประเมินประสิทธิผล (effectiveness evaluation) เป็นการประเมินว่าโครงการก่อให้เกิดผลอย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่
4. การประเมินกระบวนการ (meta-evaluation) การประเมินกระบวนการในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น การประเมินการปรับตัวของหน่วยงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น

จากประเภทของการประเมินโครงการข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินโครงการมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง เช่น แบ่งตามวัตถุประสงค์การประเมิน แบ่งตามช่วงเวลาของโครงการ แบ่งตามมิติการประเมิน แบ่งตามหลักยึดในการประเมินค่า แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน แบ่งตามสิ่งที่ถูกประเมิน แบ่งตามโมเดลการประเมินเป็นหลัก แบ่งตามความแท้จริงของการประเมิน แบ่งตามเป้าหมายที่ยึด แบ่งตาม

ปรัชญาหรือความเชื่อพื้นฐาน แบ่งตามผู้ประเมินหรือหน่วยงานผู้รับผิดชอบทำการประเมิน และแบ่งตามวิธีการและลักษณะข้อมูลที่มุ่งประเมิน

### 2.3 ความสำคัญและวัตถุประสงค์ ของการประเมินผลโครงการ

การประเมินโครงการอย่างมีระบบ ย่อมจะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารโครงการได้ตระหนักถึงคุณภาพของโครงการที่กำหนดขึ้นไว้ว่าจะสามารถสนองตอบความต้องการของสังคม หรือสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมาจนน้อยเพียงใด และช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการดำเนินการ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงโครงการให้มีความถูกต้องเหมาะสม และส่งผลให้โครงการนั้นดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุถึงเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกประการ และมีความสำคัญตามความคิดเห็นของนักวิชาการ ดังนี้

จุมพล หนิมพานิช (2547: 239) กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลโครงการไว้ ดังนี้

1. เพื่ออาศัยเป็นฐานในการพิจารณาที่จะส่งเสริม โครงการต่อไปหรือให้เลิกกิจการ เป็นต้น
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง วิธีการปฏิบัติงาน หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อจัดตั้งโครงการประเภทเดียวกันในที่อื่น ๆ
4. จัดสรรทรัพยากรสำหรับโครงการที่มีการแบ่งปันกัน
5. รับรู้หรือปฏิเสธโครงการ

การประเมินผลโครงการ เป็นกระบวนการที่จะบ่งชี้ถึงคุณค่า ประสิทธิภาพของโครงการอันจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจแก่ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือเรื่องราวเกี่ยวกับโครงการ ซึ่งนับเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จในการบริหารโครงการนั้นด้วยการประเมินผลโครงการ โดยทั่วไปจะมีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร, 2542: 210)

1. เพื่อศึกษาดูว่าวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้แต่เดิมยังคงเป็นเป้าหมายที่แท้จริงในปัจจุบันหรือไม่ เพียงใด และยังคงเป็นเป้าหมายที่เหมาะสมเพียงใด
2. เพื่อค้นพบการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด
3. เพื่อพิจารณาหาเหตุผลของความสำเร็จและความล้มเหลวของการปฏิบัติ
4. เพื่ออำนวยความสะดวกการบริหารงานโดยการใช้เทคนิคสำหรับเพิ่มประสิทธิผล
5. เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารสำหรับปฏิบัติในระยะต่อไป

สุภาพร พิศาลบุตร (2542: 210) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ ดังนี้

1. เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผน และเป็นสารสนเทศของผู้บริหาร ในการตัดสินใจดำเนินโครงการในระยะต่อไป
2. เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรทรัพยากรที่อยู่อย่างจำกัด ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. เพื่อให้เกิดความรอบคอบในการปฏิบัติมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับโครงการที่มีการลงทุนมาก
4. เพื่อนำผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค หรือข้อบกพร่องที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนการปฏิบัติการให้สามารถใช้ในการดำเนินการได้โดยมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
5. เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ เนื่องจากการประเมินผลเป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงงานและวิธีการใหม่ ๆ ย่อมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น

สมคิด พรหมจ้อย (2550: 35-38) ในการดำเนินตามนโยบายหรือโครงการใดก็ตาม จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน เพื่อช่วยเป็นแนวทางกำหนดทิศทางการทำงาน ซึ่งถือเป็นขั้นตอนของการวางแผน ส่วนการติดตาม การประเมินผลจะมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจคุณค่าของกระบวนการ วิธีการทำงาน และการบรรลุความสำเร็จของการทำงานว่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด วิธีการที่ใช้มีความเหมาะสมหรือไม่ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ในการประเมินผลจึงสามารถสรุปวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจ การวางแผน ตรวจสอบความพร้อมทรัพยากรที่ต้องใช้ รวมทั้งตรวจสอบความเป็นไปได้ในกิจกรรมต่าง ๆ
2. เพื่อให้การกำหนดวัตถุประสงค์มีความชัดเจน
3. เป็นการหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงาน
4. เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จหรือล้มเหลวของการดำเนินงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการตัดสินใจว่าจะดำเนินการต่อไป จะยกเลิกหรือขยายงานต่อไป
5. เพื่อทราบประสิทธิภาพของการดำเนินงาน

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551: 93) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการประเมินโครงการ ดังนี้

1. การประเมินเป็นเครื่องมือของการรับรองคุณภาพในการให้บริการ ถึงแม้จะไม่สามารถประกันผลสัมฤทธิ์ขั้นสูงสุดของโครงการได้ แต่ก็สามารถจะรับรองคุณภาพ ของการให้บริการในระดับหนึ่ง
2. การประเมินช่วยให้ผู้สนับสนุนด้านเงินทุนได้รับทราบ ปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานของโครงการ โดยอาศัยหลักฐานเชิงประจักษ์จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง
3. การประเมินช่วยให้ได้ข้อมูลซึ่งเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. การประเมินช่วยชี้ให้เห็นความสำคัญของแต่ละ โครงการตามลำดับก่อนหลัง โดยสามารถจะทราบได้ว่า โครงการใดมีความจำเป็นเร่งด่วนกว่ากัน ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการคัดเลือกโครงการ ตลอดจนช่วยลดความกดดันจากอำนาจทางการเมือง อันเนื่องจากโครงการมีจำนวนมาก
5. การประเมินช่วยให้ได้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับบริการ ทำให้ทราบถึงข้อมูลจำกัดและปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงโครงการตลอดจนเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ
6. การประเมินช่วยให้ทราบถึงผลผลิตของโครงการทั้งในด้านที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ควบคู่กันไป

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2549: 92 – 93) กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินโครงการไว้ว่า

1. เพื่อช่วยปรับปรุงพัฒนางานหรือโครงการต่าง ๆ
2. เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ของงานหรือโครงการต่าง ๆ
3. เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ หรืออนาคตของโครงการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
4. เพื่อกระตุ้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การดำเนินงานโครงการใด ๆ นั้น การประเมินโครงการมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้ได้สารสนเทศ สำหรับใช้ในการตัดสินใจคุณค่าของโครงการว่า วัตถุประสงค์ของโครงการนั้น ๆ ได้บรรลุมากน้อยเพียงใด คู่มีค่ากับการลงทุนหรือไม่ จุดแข็งหรือจุดอ่อนของโครงการเป็นอย่างไร นอกจากนี้ยังช่วยบอกถึงว่า

วัตถุประสงค์โครงการที่กำหนดขึ้นไว้นั้น มีความสอดคล้องและเหมาะสมเพียงใด สารสนเทศที่ได้จากการประเมิน โครงการจะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการเพื่อที่จะปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### 2.4 กระบวนการของการประเมินผลโครงการ

การประเมินโครงการมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารหรือผู้สนับสนุนงบประมาณในการตัดสินใจ ปรับปรุง หรือล้มเลิกโครงการ การกำหนดขั้นตอนต่าง ๆ ในการวิจัยประเมินโครงการจึงมีความจำเป็นและควรให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ ผลการประเมิน ผู้ประเมินควรพิจารณาและดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่เหมาะสมจึงจะทำให้ผลการประเมินมีคุณภาพสามารถกำหนดขั้นตอนการประเมินโครงการออกเป็น 6 ขั้นตอน (เขาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, อ้างถึงในเขาวดี อินัย 2555: 16-19) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ก่อนทำการประเมินโครงการ

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ในขั้นตอนนี้ผู้ประเมินจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า จะประเมินโครงการอะไร ประเมินทำไม เพื่อใคร หรือใครเป็นผู้ใช้ผลการประเมิน

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดขอบเขตของการประเมิน เป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งที่จะทำให้การประเมินโครงการสามารถดำเนินการได้และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยพิจารณาจากพื้นที่ที่จะทำการประเมิน หน่วยงานที่ต้องการติดตาม บุคคลที่ผู้ประเมินต้องการสัมภาษณ์ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การพิจารณากำหนดตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูล การกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมินสามารถกำหนดได้จากวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือจากโมเดลการประเมินเชิงทฤษฎี

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล ทำได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ผู้ประเมินเก็บรวบรวมมา

ขั้นตอนที่ 6 การสรุปผลการประเมิน ผู้ประเมินควรเน้นประเด็นที่สำคัญดังนี้ คือ ผลผลิตโครงการ ปัญหา และข้อจำกัดของการดำเนินโครงการข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงโครงการ

**สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์** (2547: 14) ได้เสนอขั้นตอนในกระบวนการประเมินผลโครงการไว้ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ที่จะประเมิน
2. การเลือกตั้งวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด ผู้ประเมินต้องคำนึงถึงเพราะบางวัตถุประสงค์อาจจะไม่สามารถวัดได้ในขณะที่ทำการประเมิน
3. การเลือกเครื่องมือ อุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับรายละเอียดของวัตถุประสงค์ที่จะประเมิน
4. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ต้องสามารถเป็นตัวแทนของประชาชนได้ดี
5. การกำหนดการวัดและช่วงเวลา ต้องเลือกเวลาให้เหมาะสม
6. การเลือกเทคนิควิธีวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับสภาพของข้อมูล
7. การหาข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

**สมคิด พรหมจ้อย** (2550: 43) ได้กล่าวว่า ในการประเมินโครงการ มีกระบวนการประเมิน 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์โครงการที่มุ่งประเมิน เพื่อให้มีความรู้ในโครงการที่จะประเมิน
2. หลักการและเหตุผลของการประเมิน เพื่อทราบความเป็นมา เหตุผลความหมาย
3. จำเป็น ความสำคัญของการประเมินโครงการ ซึ่งเป็นการตอบคำถามว่าทำไมจึงต้องประเมินการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน เป็นกรอบให้ทราบว่าประเมินในด้านใด ซึ่งจะต้องมีความชัดเจน เพื่อให้การประเมินได้ข้อมูลหรือข่าวสารที่เชื่อถือได้
4. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางการประเมิน เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมิน
5. การออกแบบการประเมิน เป็นการกำหนดกรอบการประเมินว่า ตัวแปร ข้อมูลที่ต้องการมีด้านใด การสุ่มตัวอย่าง แหล่งข้อมูล แนวทางการวัด เครื่องมือที่ใช้วัด การวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสิน
6. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เป็นเครื่องมือที่มีอยู่แล้ว หรือต้องสร้างขึ้นใหม่ ซึ่งจะต้องครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการประเมิน
7. การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการทำความเข้าใจในวิธีการเก็บข้อมูลในด้านแหล่งข้อมูล เทคนิคในการรวบรวมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียด สมบูรณ์ถูกต้องกับความเป็นจริง
8. การวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการเปรียบเทียบข้อมูลกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยอาจใช้วิธีการทางสถิติหรือการวิเคราะห์เนื้อเรื่อง



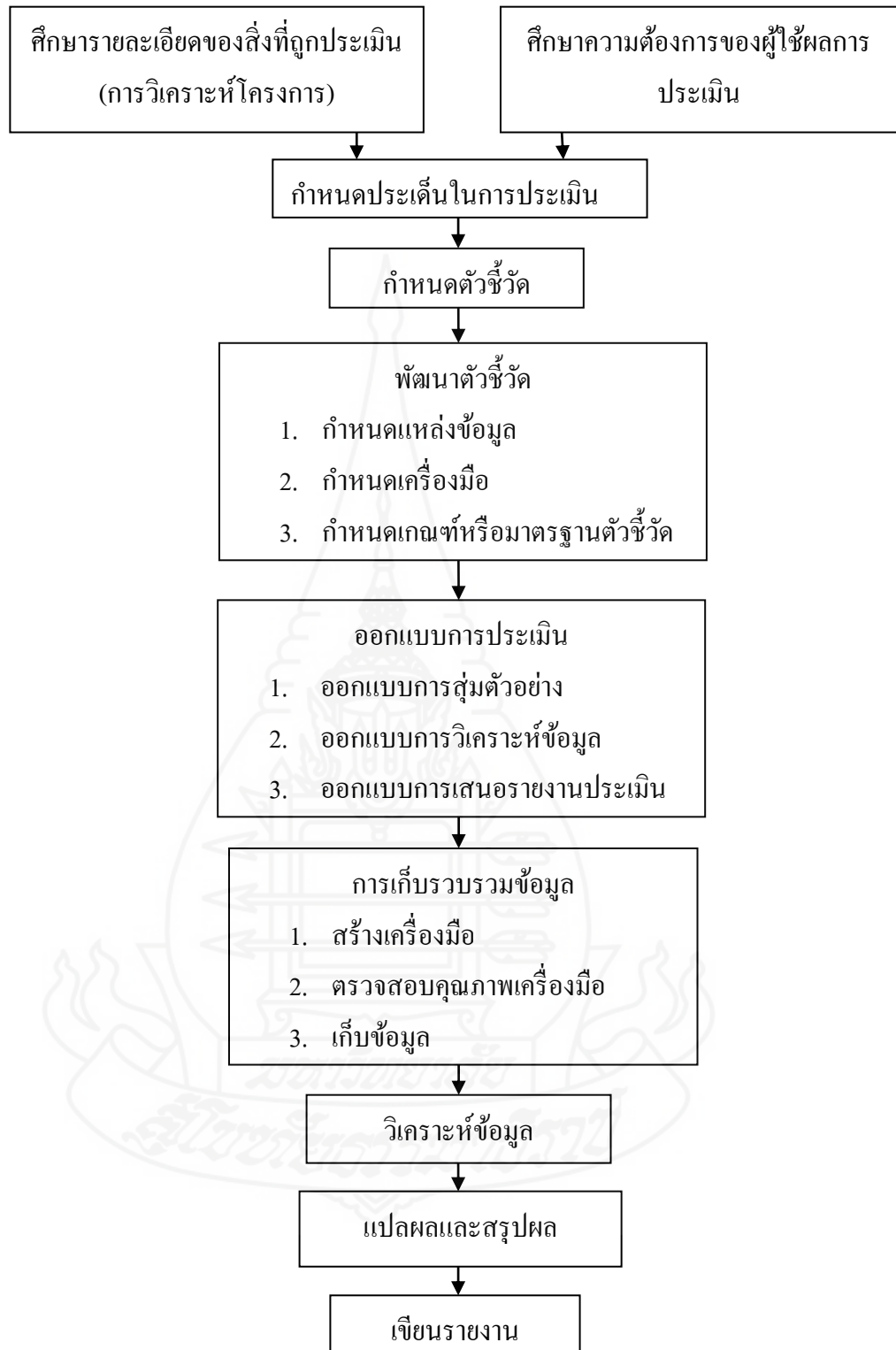
9. รายงานผลการประเมิน ซึ่งเป็นเป้าหมายของการประเมิน คือ นำผลไปใช้ในการวินิจฉัยสั่งการ ตัดสินใจในการปรับปรุงโดยการจัดทำเป็นรายงานผลการประเมิน

สุรพร เลี่ยนสลาย (2553: 14-35) ขั้นตอนของการประเมินผลโครงการเป็นสิ่งที่ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว สามารถจำแนกออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นศึกษาโครงการและกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผล
2. ขั้นกำหนดหรือพัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผล
3. ขั้นออกแบบประเมินผลโครงการ
4. ขั้นเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
5. ขั้นรายงานผลการประเมินผลโครงการ

กล่าวโดยสรุป ในการประเมิน ขั้นตอนของการประเมินโดยละเอียดจะขึ้นอยู่กับสิ่งที่จะประเมิน แต่โดยทั่วไปสามารถแบ่งคร่าว ๆ แสดงได้ดังภาพที่ 2.2 (สุวิมล ตีรกานันท์ 2543: 14)





ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการประเมิน

ที่มา: สุวิมล ติรกานันท์ (2543) การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 2.5 รูปแบบการประเมินผลโครงการ

คำว่า “รูปแบบ แบบจำลอง ตัวแบบหรือโมเดล” มาจากภาษาอังกฤษว่า Model หมายถึง วิธีการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผัง ต่อเนื่องหรือสมการทางคณิตศาสตร์ เป็นต้น เพื่อให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างเป็นระบบ ดังนั้นรูปแบบจึงสามารถนำไปใช้ในลักษณะต่าง ๆ กันคือ (1) เป็นแบบจำลองในลักษณะเลียนแบบ (2) เป็นตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่าง (3) เป็นแผนภาพที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสัญลักษณ์และหลักการของระบบ และ (4) เป็นแบบแผนหรือแผนผังของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องด้วยความสัมพันธ์เชิงระบบ (เยาวดี ราชชัญกุล วิบูลย์ศรี, 2544 อ้างถึงใน เชาวน์ อินโย 2555 : 105-106)

ศิริชัย กาญจนวาสี (อ้างถึงใน เชาวน์ อินโย 2555 : 106) ได้สรุปความหมายของรูปแบบหรือโมเดลจาก English and English (1985) ว่า หมายถึง

1. แบบจำลองของจริง
2. ตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่าง
3. รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล สัญลักษณ์ และหลักการของระบบ
4. แบบแผนตัวอย่างของการดำเนินงานที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ

ในระบบ

รูปแบบสามารถจำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงบรรยาย ซึ่งเป็นการนำเสนอโดยใช้คำบรรยายระบุถึงแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร
2. รูปแบบเชิงรูปภาพ เป็นการนำเสนอโดยใช้รูปภาพ หรือสัญลักษณ์จำลองแสดงถึงแนวคิด หลักการหรือตัวแปร และลากเส้นเชื่อมโยงแนวคิด หลักการหรือตัวแปรนั้น
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์แทนแนวคิด หลักการหรือตัวแปร และฟังก์ชันคณิตศาสตร์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการหรือตัวแปรเหล่านั้น

รัตนะ บัวสนธิ์ (อ้างถึงใน เชาวน์ อินโย 2555: 106) ได้สรุปความหมายของรูปแบบการประเมินว่า รูปแบบการประเมิน คือ การถ่ายทอดแบบหรือภาพจำลองของทฤษฎีการประเมิน ซึ่งจะแสดงถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบระหว่างส่วนหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

**ศิริชัย กาญจนวาสี** (อ้างถึงใน สุรพร เลี่ยนสลาย, 2553: 14-26) อธิบายแบบจำลองการประเมินผล คือ กรอบความคิดหรือแบบแผนในการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมินหรือแนวทางปฏิบัติในการประเมิน โดยอาจเสนอให้เห็นว่าในการประเมินนโยบาย แผนงาน โครงการหรือเป้าใดๆ เราควรพิจารณาเรื่องใดบ้าง (What) ในขณะเดียวกันบางรูปแบบอาจจะมีการเสนอแนะด้วยว่าการประเมินในแต่ละรายการ แต่ละเรื่องควรพิจารณาหรือตรวจสอบอย่างไร ซึ่งเป็นลักษณะการเสนอแนะวิธีการประเมินหรือตัดสินคุณค่า (How)

**สุรพร เลี่ยนสลาย** (2553: 14-26) การศึกษาแบบจำลองการประเมินผลของนักวิชาการต่าง ๆ จะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ได้แก่

1. ช่วยให้เห็นแนวทางการประเมินผลโครงการที่หลากหลายสามารถเลือกนำมาใช้ได้เหมาะสมกับการประเมินผลโครงการแต่ละโครงการได้ หรือพูดได้ว่าทำให้นักประเมินผลสามารถกำหนดกรอบความคิดในการประเมินผลของตนได้ง่ายขึ้น

2. ช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการให้คมชัดและครอบคลุมเนื่องจากแบบจำลองแต่ละรูปแบบมีกรอบความคิดเชิงเหตุผลผ่านการพิจารณาหรือตรวจสอบความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติมาแล้ว

3. ช่วยให้ผู้สามารถกำหนดตัวแปรหรือประเด็นสำคัญในการประเมินผลโครงการได้อย่างชัดเจน

4. ทำให้ผลงานการประเมินผลมีความเป็นระบบครอบคลุมเป็นที่ยอมรับและสื่อความหมายได้ชัดเจนระหว่างผู้เกี่ยวข้องในวงวิชาชีพ

**สุรพร เลี่ยนสลาย** (2553: 14-27) แบบจำลองการประเมินผลของนักวิชาการสามารถจำแนกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ตามจุดเน้นของการประเมินผล ดังนี้

1. แบบจำลองการประเมินที่เน้นวัตถุประสงค์ของโครงการ (Objective Band Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบว่าผลที่คาดหวังของโครงการได้เกิดขึ้นหรือไม่เป็นหลัก หรือดูว่าผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เช่น แบบจำลองไทเลอร์ (Ralph W. Tyler, 1943) ครอนบาค (Cronbach, 1973) และคอร์กแพททริค (Kirkpatrick, 1985)

2. แบบจำลองการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgement Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมข้อสนเทศหรือข้อมูลข่าวสารสำหรับการกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าของโครงการหรือสิ่งอื่นที่นำมาประเมิน เช่น แบบจำลองการประเมินของสแตก (Stake, 1967) สคริฟเวน (Scriven, 1967) และไพรวัส (Provus, 1971)

3. แบบจำลองการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision Oriented Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อสนเทศสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจทางเลือกต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เช่น รูปแบบการประเมินของ เวลช์ (Welch, 1967) สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1967) และอัลคิน (Alkin, 1967)

ศิริชัย กาญจนวาสี (อ้างถึงใน เชาวน์ อินโย 2555: 115) ได้ใช้คำว่า โมเดล รูปแบบ และแนวทางการประเมินในการนำเสนอรูปแบบการประเมินซึ่งประมวลจากนักทฤษฎีการประเมินได้ 28 แนวทาง และใช้มิติของรูปแบบการประเมินจัดประเภทรูปแบบการประเมินได้ 4 ประเภท ดังนี้

1. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจโดยใช้วิธีเชิงระบบ (systematic decision oriented evaluation) เป็นการประเมินที่เน้นการใช้วิธีเชิงระบบเพื่อการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจในเชิงบริหาร รูปแบบหรือแนวทางการประเมินตามแนวคิดนี้ เช่น goal-based (behavioral objective) approach ของไทเลอร์ (Tyler, 1950) CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam, D.L., et al, 1971) เป็นต้น

2. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจโดยใช้วิธีเชิงธรรมชาติ (naturalistic decision-oriented evaluation) เป็นการประเมินที่เน้นการใช้วิธีธรรมชาติเพื่อการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจในเชิงบริหาร รูปแบบหรือแนวทางการประเมินตามแนวคิดนี้ เช่น utilization-focused approach (UFA) ของ Patton (1978) responsive (countenance) model ของ Stake (1967) เป็นต้น

3. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจคุณค่าโดยใช้วิธีเชิงระบบ (systematic value-oriented evaluation) เป็นการประเมินที่เน้นการใช้วิธีเชิงระบบเพื่อให้นักประเมินทำการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน รูปแบบหรือแนวทางการประเมินตามแนวคิดนี้ เช่น consumer-oriented approach ของ Scriven (1967) training approach ของ Kirkpatrick (1985) เป็นต้น

4. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจคุณค่าโดยใช้วิธีเชิงธรรมชาติ (naturalistic value-Oriented evaluation) เป็นการประเมินที่เน้นการใช้วิธีธรรมชาติเพื่อให้นักประเมินทำการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน รูปแบบหรือแนวทางการประเมินตามแนวคิดนี้ เช่น criticism approach ของ Eisner (1975) empowerment approach ของ Fetterman (1994) เป็นต้น

นักวิชาการด้านการประเมินของไทยส่วนใหญ่นิยมจัดกลุ่มหรือประเภทของรูปแบบการประเมินออกเป็น 3 กลุ่ม (เขาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2542; สุวิมล ตีรกานนท์, 2543; สාරาญ มีแจ้ง, 2544; สมคิด พรหมจ้อย, 2550; สุภมาศ อังสุโชติ, 2555 อ้างถึงใน เชาวน์ อินโย 2555: 115-116)

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นวัตถุประสงค์ (objective – based model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตรวจสอบว่าผลที่เกิดขึ้นจากโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการนั้นหรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ ไทเลอร์ (Ralph W. Tyler, 1943) ครอนบาค (Cronbach, 1973) และเคิร์กแพททริก (Kirkpatrick, 1985)

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (judgmental evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมสารสนเทศสำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าของโครงการที่มุ่งประเมิน ได้แก่ รูปแบบการประเมินของสแตก (Stake, 1967) สคริฟเวน (Scriven, 1967) และไพรวัส (Provus, 1971)

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (decision – oriented evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดหาสารสนเทศเกี่ยวกับโครงการเพื่อช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและมีเหตุผล ได้แก่ รูปแบบการประเมินของเวลช์ (Welch, 1967) สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam : CIPP Model, 1968) และ อัลคิน (Alkin, 1967) รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ภาคขยาย และรูปแบบการประเมินเชิงระบบ

ในการประเมิน โครงการนักประเมินสามารถเลือกหรือประยุกต์ใช้รูปแบบการต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินของราล์ฟ ดับบลิว ไทเลอร์ (Ralph W. Tyler)
2. รูปแบบการประเมินของมาร์วิน ซี อัลคิน (Marvin C. Alkin)
3. รูปแบบการประเมินของแมลคอล์ม เอ็ม ไพรวัส (Malcolm M. Provus)
4. รูปแบบการประเมินของไมเคิล สคริฟเวน (Michael Scriven)
5. รูปแบบการประเมินของโรเบิร์ต อี สแตก (Robert E. Stake)
6. รูปแบบการประเมินของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam)
7. รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพททริก (Kirkpatrick)

#### 1. รูปแบบการประเมินของ ไทเลอร์ (Tyler)

ไทเลอร์ (Tyler, 1943) เป็นผู้นำที่สำคัญในการประเมิน โครงการ ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า การประเมิน คือ การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ โดยมีความเชื่อว่า จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน รัดกุม และจำเพาะเจาะจงแล้ว จะเป็นแนวทางช่วยในการประเมินได้เป็นอย่างดีในภายหลัง เขาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน โดยเสนอเป็นกรอบความคิด ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1943 โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม แล้วประเมินความสำเร็จของ

วัตถุประสงค์เหล่านั้น แนวคิดลักษณะนี้เรียกว่า แบบจำลองที่ยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก

ไทเลอร์ มีความเห็นว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อตัดสินว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ มีส่วนใดบ้างที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และถือว่าการประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ลำดับขั้นของการประเมินการเรียนการสอนมีดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมด้วยข้อความที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง กำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์ทางการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม เมื่อจบบทเรียนจึงประเมินผลโครงการ โดยการทดสอบผลสัมฤทธิ์

ในปี 1986 ไทเลอร์ได้นำเสนอกรอบแนวคิดของการประเมินโครงการใหม่ (New Tyler 1986) โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 6 ส่วนคือ

1. การประเมินวัตถุประสงค์ (Appraising Objectives)
2. การประเมินแผนการเรียนรู้ (Evaluating the learning Plan)
3. การประเมินเพื่อแนะแนวในการพัฒนาโครงการ (Evaluation to Guild Program Development)
4. การประเมินเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Evaluation Program Implement)
5. การประเมินผลลัพธ์ของโครงการทางการศึกษา (Evaluating the Outcome of an Educational Program)
6. การติดตาม (Follow up) และการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation)

## 2. รูปแบบการประเมินของอัลคิน (Alkin)

มาร์วิน ซี อัลคิน (Marvin C. Alkin, 1969) ได้เสนอรูปแบบการประเมินที่เรียกว่า CSE (Center for the study of Evaluation Approach) จุดเน้นของการประเมินตามแนวคิดของอัลคิน คือ การประเมินเพื่อการตัดสินใจ อัลคินได้ให้ความหมายของการประเมินว่าเป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การจัดทำรายงานสรุปให้กับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของโครงการ

## 2.6 ขอบข่ายของการประเมิน

จากความหมายของการประเมินตามแนวคิดของอัลคินนั้น การประเมินจะประกอบด้วยการจัดการ และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจตั้งในการประเมิน จำเป็นจะต้องประเมินในเรื่องต่างๆ 5 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินระบบ (System Assessment) เป็นการอธิบายหรือพรรณาสภาพของระบบเพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริง กับความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น การประเมินระบบจะช่วยให้เราสามารถกำหนดขอบเขต และวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม สิ่งที่จะต้องศึกษาได้แก่ ความต้องการของประชาชน ชุมชนและสังคมที่มีต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน สำหรับการประเมินระบบแต่ละส่วน จำเป็นต้องใช้เทคนิควิธีการต่างๆ กัน

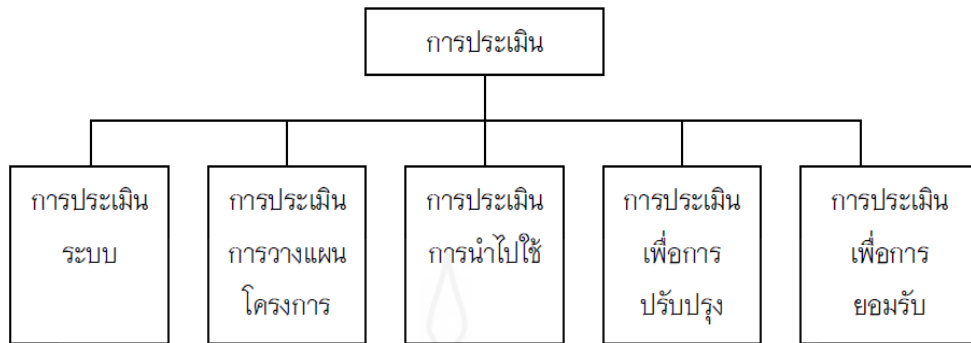
2. การประเมินการวางแผนโครงการ (Program Planning) เป็นการประเมินก่อนที่จะมีการดำเนินโครงการ เพื่อหาข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการตัดสินใจพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมของโครงการ นักประเมินต้องหาข้อมูลที่แสดงความคาดหวังที่จะบรรลุเป้าหมาย พร้อมกับประเมินผลที่จะได้รับจากการใช้วิธีการดำเนินงานต่างๆ ด้วย เพื่อให้สามารถเห็นข้อเปรียบเทียบในการหาทางเลือกที่เหมาะสม โดยใช้วิธีการที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของปัญหา โดยทั่วไป จะใช้การประเมินจากเกณฑ์ภายนอก และจากเกณฑ์ภายใน

3. การประเมินการนำไปใช้เพื่อการดำเนินโครงการ (Program Implementation) เป็นการประเมินขณะที่โครงการกำลังดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบดูว่า การดำเนินโครงการนั้นเป็นไปตามขั้นตอนต่างๆ ที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ ผลที่เกิดขึ้นมีความสอดคล้องกับสิ่งที่วางแผนไว้ หรือคาดหวังไว้เพียงไร

4. การประเมินเพื่อปรับปรุงโครงการ (Program Improvement) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อมูลที่น่ามาใช้ในการดำเนินโครงการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และมีผลที่ไม่คาดคิดมาก่อนเกิดขึ้นบ้างหรือไม่ ดังนั้น นักประเมินจึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะหาข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในทุกๆ ด้านของโครงการ ตลอดจนผลกระทบของโครงการที่มีต่อโครงการอื่น เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงโครงการต่อไป

5. การประเมินเพื่อการยอมรับโครงการ (Program Certification) ขั้นตอนนี้นักประเมินต้องหาข้อมูลข่าวสารรายงานต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจ เพื่อใช้ข้อมูลในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของโครงการ และศักยภาพในการสรุปอ้างอิงไปสู่สถานการณ์อื่นๆ หรือนำไปใช้กับโครงการในสถานการณ์อื่นๆ ได้กว้างขวางเพียงใด ในขั้นนี้ข้อมูลที่ได้จากนักประเมินจะทำให้ผู้บริหารได้ตัดสินใจว่า ควรจะดำเนินกับโครงการในลักษณะใด อาจจะยกเลิก ปรับปรุงใหม่ หรืออาจจะขยายโครงการต่อไปอีก เป็นต้น สรุปรูปแบบการประเมินของอัลคิน ดังแสดงได้ดังภาพที่ 2.3





ภาพที่ 2.3 รูปแบบการประเมินโครงการของอัลกิน (Alkin)

### 3. รูปแบบการประเมินของโพรวัส (Provus)

โพรวัส (Provus, 1969) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่า เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติการกับมาตรฐาน หรือเป็นการค้นหาความไม่สอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับผลการปฏิบัติการของแผนงาน เขาอธิบายว่ามีความไม่สอดคล้องกัน 5 ชนิด ที่สามารถศึกษาได้จากการใช้แผนงาน คือ ความไม่สอดคล้องที่สัมพันธ์กับขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

**ขั้นที่ 1** การออกแบบโครงการ คือ การกำหนดปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงาน กำหนดกระบวนการดำเนินงาน และกำหนดผลที่คาดหวังซึ่งจะได้รับจากการดำเนินงาน

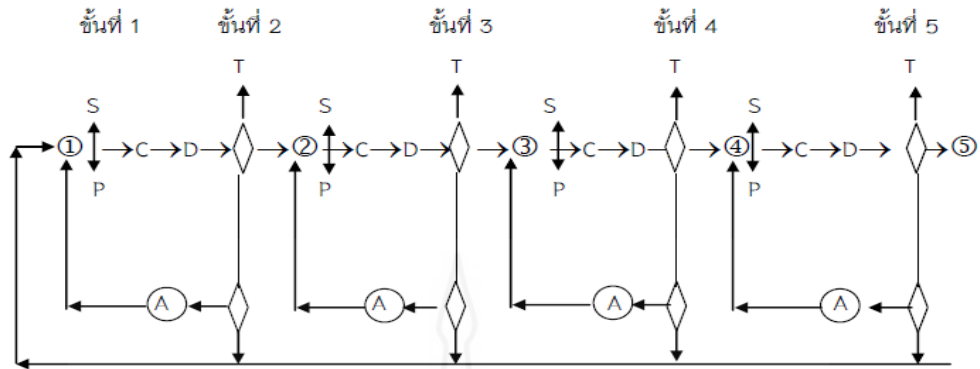
**ขั้นที่ 2** การเตรียมพร้อมเป็นการนำปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงานเข้าสู่กระบวนการ

**ขั้นที่ 3** กระบวนการที่ใช้เพื่อการดำเนินงาน

**ขั้นที่ 4** ผลผลิต

**ขั้นที่ 5** การวิเคราะห์เกี่ยวกับการลงทุน

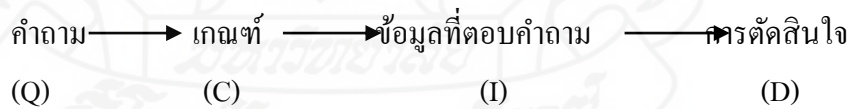
ตามรูปแบบนี้ การประเมินต้องทำโดยผู้ประเมินคนหนึ่งที่ได้วางมาตรฐานตามความคาดหวังของโครงการเอาไว้ ต่อจากนั้นการประเมินทุกอย่างต้องดำเนินไปโดยการหาข้อมูลใหม่และทำการตัดสินใจ โดยใช้มาตรฐานที่วางไว้เป็นเกณฑ์ เป็นรูปแบบที่ช่วยให้หาข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในทุกขั้นตอนของการประเมินดังกล่าวข้างต้น และตลอดโครงการอย่างต่อเนื่อง แสดงได้ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 รูปแบบการประเมินความไม่สอดคล้องของโปรแกรม

- S หมายถึง มาตรฐาน (Standard) T หมายถึง ยกเลิก (Terminate)
- P หมายถึง การดำเนินการ (Program performance) A หมายถึง การเปลี่ยนแปลง
- C หมายถึง เปรียบเทียบ (Compare) (Alteration เกี่ยวกับ T หรือ S)
- D หมายถึง ความไม่สอดคล้อง (Discrepancy information)

การประเมินในแต่ละขั้นตอน ถ้าหากพบข้อบกพร่องก็แก้ไขปรับปรุงในขั้นตอนนั้นๆ ด้วยวิธีการแก้ปัญหา (Problem solving) ซึ่งประกอบด้วยคำถามตนเอง เพื่อให้ได้คำตอบว่าทำไมจึงเกิดข้อบกพร่องนั้นๆ มีอะไรเป็นสาเหตุ และมีวิธีการใดที่สามารถแก้ไขข้อบกพร่องที่มาจากสาเหตุนั้น สำหรับขั้นตอนในการแก้ปัญหามีดังนี้



เมื่อผู้ประเมินทำการประเมินถึงระดับที่ 5 แล้ว ถ้าจะดำเนินงานหรือเริ่มวงจรใหม่ ก็ต้องทำการออกแบบใหม่ โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การลงทุน ซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของปัจจัยเบื้องต้นใหม่

#### 4. รูปแบบการประเมินของสคริฟเว่น (Scriven, 1967)

ไมเคิล สคริฟเว่น (Micheal Scriven) ได้ให้ความหมายของการประเมินคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติการตามระดับของเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ยังกล่าวถึงหน้าที่การประเมินว่ามี 2 ระดับ คือ

1. ระดับวิธีการ เน้นจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อการตัดสินคุณค่า
2. ระดับการนำไปใช้ เน้นเรื่องบทบาทของการประเมินเพื่อนำข้อมูลมาใช้

อย่างเหมาะสม

##### 2.7 จุดมุ่งหมายของการประเมิน

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินมี 2 ประการคือ

1. การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้นเพราะการประเมินจะช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนา

2. การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินคุณค่าของโครงการ ตลอดจนค้นหาสิ่งที่ดีของโครงการเพื่อนำไปใช้กับสถานการณ์อื่นที่คล้ายคลึงกันต่อไป

สคริฟเว่น ได้เสนอแนะว่าในเรื่องการประเมินเพื่อการปรับปรุง หรือดูความก้าวหน้าของโครงการ โดยทำการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) ควรที่จะใช้นักวิจัยมืออาชีพ ในการดำเนินการประเมินนั้น ควรจะได้แยกหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลต่างๆ ให้ชัดเจน รวมทั้งควรจะได้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างนักประเมินกับผู้ดำเนินงานในโครงการด้วย

วิธีการประเมิน ในการประเมินมีวิธีการที่สามารถนำมาใช้ได้ 2 วิธี คือ

1. การประเมินก่อนมีการปฏิบัติงาน หรือการประเมินคุณค่าภายใน (Intrinsic Evaluation) คือ การประเมินคุณค่าของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื้อหา จุดมุ่งหมาย กระบวนการวิธีการ ให้ได้คะแนนและเจตคติของครู เป็นการประเมินก่อนที่จะได้มีการปฏิบัติงาน

2. การประเมินเมื่อมีการปฏิบัติงานแล้ว หรือการประเมินคุณค่าการปฏิบัติงาน (Pay-off Evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าจากผลที่เกิดขึ้น จากการใช้เครื่องมือกับนักเรียน เช่น การประเมินมีความแตกต่างระหว่างคะแนนการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน หรือคะแนนที่ได้จากกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

## 2.8 การประเมินโดยใช้การเปรียบเทียบ

สคริฟเว่นมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากครอนบาค ในเรื่องของการใช้กลุ่มเปรียบเทียบมาใช้ในการประเมิน ซึ่งสคริฟเว่น เป็นบุคคลที่เห็นว่าการใช้กลุ่มเปรียบเทียบ มีข้อดีมากกว่าการไม่ใช้กลุ่มเปรียบเทียบ การใช้กลุ่มเปรียบเทียบจะเป็นการประหยัดกว่า ไม่ต้องทำการศึกษาในระยะยาว และใช้กลุ่มตัวอย่างมาก ไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมาก นอกจากนี้แล้ว สคริฟเว่น ยังเชื่อว่าการศึกษากลุ่มย่อย (Micro-studies) ด้วยวิธีการเปรียบเทียบจะเป็นประโยชน์มากกว่าการศึกษาประชากรทั้งหมด (Cross studies) เพราะทำได้ง่ายและบ่อยครั้งกว่า

## 2.9 คุณค่าและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

สคริฟเว่น เป็นนักประเมินที่ให้ความสำคัญของการประเมินค่าใช้จ่ายกับผลที่ได้ เขาเชื่อว่า การประเมินจะขาดความสมบูรณ์ ถ้านักประเมินไม่ได้พิจารณาในด้านคุณค่าที่ได้รับโดยการเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของโครงการ สิ่งที่ต้องพิจารณามี 3 ประการคือ

1. ความเป็นประโยชน์ นักประเมินควรจะต้องพิจารณาว่าสิ่งที่ได้ลงทุนไปนั้น มีประโยชน์มากน้อยเพียงใด คู่มีค่ากับค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ไปหรือไม่
2. ขวัญ หรือกำลังใจ หรือคุณธรรม เป็นสิ่งสำคัญมากในการดำเนินงาน โครงการ ควรพิจารณาด้วยว่า ผลของโครงการจะทำให้ขวัญหรือกำลังใจ หรือคุณธรรมของผู้ร่วมโครงการ เป็นอย่างไร
3. ค่าใช้จ่าย เป็นเรื่องที่สำคัญมาก แต่นักประเมินไม่ค่อยให้ความสนใจ เนื่องจากมีความยุ่งยากในการประเมิน

## 2.10 การประเมินไม่ผูกพันกับจุดมุ่งหมาย (Goal-Free Evaluation)

การประเมินโดยทั่วไป นักประเมินจะยึดจุดมุ่งหมายของโครงการเป็นหลัก ดูความสอดคล้อง ผลการปฏิบัติงานกับจุดมุ่งหมายของโครงการ แต่สคริฟเว่นมีความเห็นว่า นักประเมินไม่ควรจะให้ความสนใจเฉพาะจุดมุ่งหมายของโครงการที่ตั้งไว้เพียงอย่างเดียว แต่ควรจะให้ความสนใจกับผลที่เกิดขึ้นจากโครงการ ซึ่งนอกเหนือจากจุดมุ่งหมายของโครงการ ไม่ว่าจะผลอันนี้จะสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ หรือผลบางอย่างอาจมีความสำคัญมากก็ได้

## 2.11 รูปแบบการประเมินของสเตค (Stake)

โรเบิร์ต อี สเตค (Robert E. Stake) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินโดยใช้แนวคิดของ ครอนบาค และสคริฟเว่น เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติรูปแบบการประเมินของสเตค ถือได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่ง ที่นักประเมินนำมาประยุกต์ได้อย่างกว้างขวางในการประเมินโครงการ การประเมินตามความคิดเห็นของสเตค หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการบรรยาย และการตัดสินคุณค่าของโครงการ หรือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ

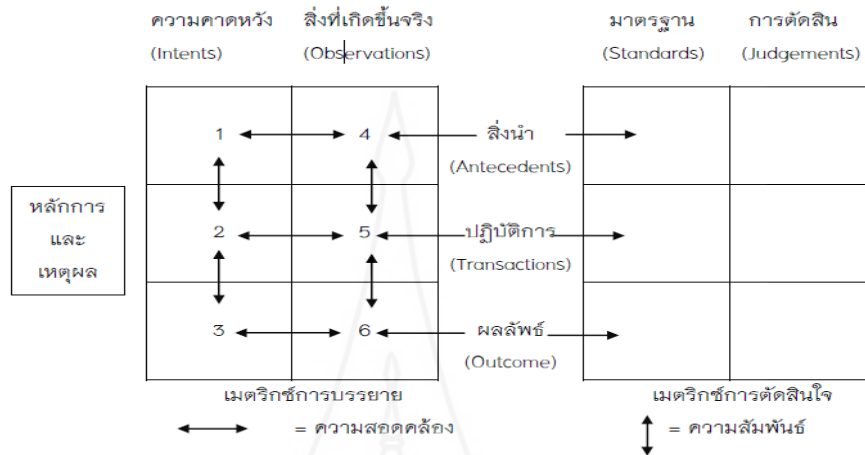
นำไปสู่การตัดสินใจ จุดมุ่งหมายของการประเมินมี 2 ประการคือ เพื่อต้องการได้ข้อมูลต่างๆ ที่นำมาบรรยายเกี่ยวกับโครงการนั้น และเพื่อต้องการได้ข้อมูลต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจคุณค่าของโครงการ

## 2.12 วิธีการประเมิน

สเตค ได้เสนอ โครงสร้างของรูปแบบการประเมินค่านักนิเทศ (Countenance Model) ซึ่งตามโครงสร้างของรูปแบบนี้ ได้จำแนกข้อมูลการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ เมตริกซ์บรรยาย (Description Matric) และเมตริกซ์การตัดสินใจคุณค่า (Judgement Matric) และได้เสนอว่า ก่อนบรรยาย หรือตัดสินใจคุณค่าของโครงการใดๆ นักประเมินควรทำการวิเคราะห์หลักการและเหตุผลของโครงการนั้นๆ ด้วย การประเมินโครงการตามแนวคิดของสเตค ผู้ประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลที่แท้จริงให้ได้ เนื่องจากแหล่งข้อมูลมีมากมาย และวิธีการเก็บข้อมูลก็มีหลายวิธี ข้อมูลที่ต้องการคือข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อการอธิบาย และการตัดสินใจ ตามรูปแบบการประเมินนี้ ได้จำแนกสิ่งที่จะต้องพิจารณาในการประเมินออกเป็น 3 ส่วน คือ

- 1) สิ่งนำ หรือปัจจัยเบื้องต้น (Antecedents) หมายถึง สภาพเงื่อนไขหรือปัจจัยต่างๆ ในการดำเนินโครงการ
- 2) กระบวนการหรือการปฏิบัติ (Transaction) หมายถึง กิจกรรมดำเนินตามกิจกรรมที่ปฏิบัติ พฤติกรรมระหว่างบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับอาจารย์ นักเรียนกับนักเรียน เป็นต้น
- 3) ผลลัพธ์หรือผลการดำเนินงาน (Outcome) หมายถึง ผลผลิตที่ได้จากโครงการในการเก็บข้อมูลผู้ประเมินต้องบันทึกข้อมูลทั้งสามชนิดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ
  - 1) ความคาดหวังหรือแผนงาน (Intents) หมายถึง สิ่งที่คาดหวังจำแนกเป็น ความคาดหวังเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลการดำเนินงานโครงการ
  - 2) สิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Observations) หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจำแนกเป็น สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงาน
  - 3) มาตรฐาน (Standards) หมายถึง แนวทางการดำเนินงาน คุณลักษณะที่ควรจะมี ควรจะทำ หรือควรจะได้รับ เกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงาน
  - 4) การตัดสินใจ (Judgment) หมายถึง ผลการพิจารณาการตัดสินใจ เป็นการพิจารณาสรุปเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลการดำเนินงานในการประเมิน ผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูลเพื่อการบรรยายก่อน คือ ต้องมีการศึกษาความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับสิ่งเกิดขึ้นจริง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลลัพธ์ เมื่อ ได้ผลอย่างไร

แล้วจึงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้และมาตรฐานที่คาดว่าจะให้เกิดขึ้นแล้วตัดสินใจ  
แนวคิดของสเตค แสดงได้ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างรูปแบบการประเมินของสเตค

สเตค เสนอวิธีการประเมินในรูปแบบของเมตริกซ์ (Metric) สองประการคือ เมตริกซ์การบรรยายและเมตริกซ์การตัดสินใจ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ในเมตริกซ์การบรรยาย แบ่งออกเป็น 6 ช่อง คือ

ช่องที่ 1 หมายถึง ภาวะการณ์ที่คาดหวังว่าต้องมียู่ก่อนที่การดำเนินงานโครงการเกิดขึ้น โดยถือว่าเป็นภาวะการณ์ที่เอื้ออำนวยให้เกิดผลดังที่คาดหวังไว้

ช่องที่ 2 หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานตามความคาดหวังว่าจะเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ คือ ก่อให้เกิดผลตามที่ได้มุ่งหมายไว้

ช่องที่ 3 หมายถึง ผลผลิตที่คาดหวังว่าจะได้รับหลังจากการดำเนินงาน

ช่องที่ 4 หมายถึง ปัจจัยที่มีอยู่จริงก่อนเริ่มโครงการ

ช่องที่ 5 หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามที่สังเกตได้จริงจากโครงการ

ช่องที่ 6 หมายถึง ผลผลิตที่ได้จริงๆ หลังจากโครงการจบลงแล้ว

ตั้งแต่ช่องที่ 1 ถึง 6 ผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูลใน 2 แนวคือ ในแนวตั้ง ได้แก่ ช่อง 1-2-3 และ 4-5-6 ควรมีความสัมพันธ์กัน เพื่อดูว่าปัจจัยเบื้องต้นเอื้ออำนวยต่อกระบวนการหรือไม่ และในแนวนอน ได้แก่ 1-4, 2-5 และ 3-6 ต้องมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติจริงๆ ในแต่ละส่วนตามแนวตั้งนั้น มีความสอดคล้องกับสิ่งที่คาดหวังไว้หรือไม่ประการใด และต้องมีการปรับปรุงในส่วนใดบ้าง เมื่อพิจารณา

ทั้งในแนวตั้งและในแนวนอนแล้ว พบว่า มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน แสดงว่าโครงการนั้น เป็นโครงการที่บรรลุผลตามที่คาดหวังเอาไว้

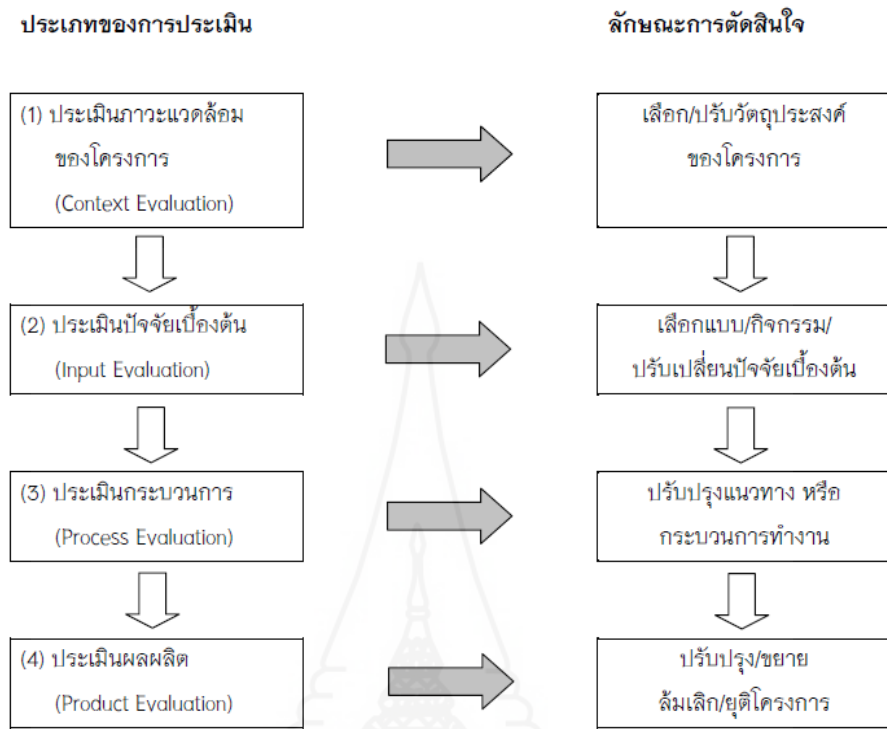
2. ในเมตริกซ์การตัดสินใจ จำเป็นต้องใช้เกณฑ์มาตรฐานเพื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้ จากเมตริกซ์การอธิบาย เกณฑ์มาตรฐานนี้อาจมีอยู่ก่อนแล้ว หรือตั้งขึ้นใหม่ โดยคณะกรรมการหรือ ผู้รับผิดชอบโครงการก็ได้ สำหรับที่มาของการตัดสินใจควรให้ผู้ประเมินมีบทบาทด้วย คือต้องสรุป ออกมาให้ได้ว่า โครงการการศึกษามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด หรือต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ที่จุดใดหรือมีปัจจัยอะไรเป็นตัวเกื้อหนุน หรือเป็นอุปสรรคต่อโครงการ

แนวคิดของสเตค แตกต่างไปจากแนวคิดของคนอื่นๆ ตรงที่พบว่าผลผลิตยังไม่ดี ไม่ได้หมายความว่า การวางแผนไม่ดี หรือหลักสูตรไม่ดี แต่อาจบกพร่องที่องค์ประกอบอื่นๆ เช่น การจัดสภาพแวดล้อม ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้เรียน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ก็ได้

## 6. รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)

แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Daniel L. Stufflebeam, 1967) ได้เสนอ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินเรียกว่า ชิปโมเดล (CIPP Model) เป็นการประเมินที่เป็น กระบวนการต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งเน้นที่สำคัญคือ ใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการ เพื่อหาข้อมูล ประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา วัตถุประสงค์ของการประเมิน คือการให้สารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ คำว่า CIPP เป็นคำที่ย่อมาจาก Context, Input, Process, และ Product

สตัฟเฟิลบีม ได้ให้ความหมายว่า การประเมินเป็นกระบวนการของการบรรยาย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเลือก ทางเลือกที่เหมาะสม ซึ่งในการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สำคัญมุ่งประเมิน 4 ด้าน คือ การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และการประเมินผลผลิต (Product Evaluation) ประเภทของการประเมินและลักษณะการตัดสินใจตามกรอบความคิดของรูปแบบการประเมินชิป แสดงได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกับการตัดสินใจในแบบจำลองซิป

แนวทางการประเมินในด้านต่างๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation : C) เป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการ เป็นการตรวจสอบว่าโครงการที่จะทำสนองปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่ วัตถุประสงค์ของโครงการชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร หรือนโยบายหน่วยเหนือหรือไม่ เป็นโครงการที่มีความเป็นไปได้ในแง่ของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ หรือไม่ เป็นต้น การประเมินสภาพแวดล้อมจะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องโครงการควรจะทำในสภาพแวดล้อมใด ต้องการจะบรรลุเป้าหมายอะไร หรือต้องการบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอะไร เป็นต้น

2. ประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation : I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของโครงการ ความเหมาะสม และความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลา รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน เป็นต้น การประเมินผลแบบนี้จะทำโดยใช้เอกสารหรืองานวิจัยที่มีผู้ทำไว้แล้ว หรือใช้วิธีการวิจัยนำร่องเชิงทดลอง (Pilot Experimental Project) ตลอดจนอาจให้ผู้เชี่ยวชาญมาทำงานให้ อย่่างไรก็ตาม การ



ประเมินผลนี้จะต้องสำรวจสิ่งที่มีอยู่เดิมก่อนว่ามีอะไรบ้าง และตัดสินใจว่าจะใช้วิธีการใด ใช้แผนการดำเนินงานแบบไหน และต้องใช้ทรัพยากรจากภายนอกหรือไม่

3. ประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) เป็นการประเมินระหว่าง การดำเนินงาน โครงการ เพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนิน โครงการที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการ โดยมีการ บันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกขั้นตอน การประเมินกระบวนการนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการ ค้นหาจุดเด่น หรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อย (Weakness) ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ มักจะไม่สามารถศึกษาได้ภายหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว

การประเมินกระบวนการจะมีบทบาทสำคัญในเรื่องการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะ ๆ เพื่อการตรวจสอบการดำเนินของโครงการโดยทั่วไป การประเมินกระบวนการมีจุดมุ่งหมาย คือ

3.1 เพื่อการหาข้อบกพร่องของโครงการในระหว่างที่มีการปฏิบัติการหรือการดำเนินงานตามแผนนั้น

3.2 เพื่อหาข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ

3.3 เพื่อการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินงานของโครงการ

#### 4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P)

เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือความต้องการ/เป้าหมายที่กำหนดไว้รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการขยาย เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการและการประเมินผลเรื่องผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินสถานะแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้นและกระบวนการร่วมด้วย จะเห็นได้ว่า การประเมินแบบ CIPP เป็นการประเมินที่ครอบคลุมองค์ประกอบของระบบทั้งหมด ซึ่งผู้ประเมินจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน กำหนดประเด็นของตัวแปร หรือตัวชี้วัด กำหนดแหล่งข้อมูลผู้ให้ข้อมูล กำหนดเครื่องมือการประเมิน วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดแนวทางวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

เมื่อพิจารณาถึง ช่วงเวลา ของการประเมินผลโครงการ เพื่อจำแนกประเภทของการประเมินผลโครงการ โดยละเอียดแล้ว เราสามารถจำแนกได้ว่าการประเมินผลโครงการมี 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

4.1 การประเมินผลโครงการ **ก่อน** การดำเนินงาน (Pre-evaluation) เป็นการประเมินว่ามีความจำเป็นและความเป็นไปได้ในการกำหนดให้มีโครงการหรือแผนงานนั้น ๆ หรือไม่ บางครั้งเรียกการประเมินผล ประเภทนี้ว่า การศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) หรือการประเมินความต้องการที่จำเป็น (Need Assessment)

4.2 การประเมินผลโครงการ **ขณะ** ดำเนินงาน (On-going Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน (Monitoring) และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

4.3 การประเมินผลโครงการเมื่อ **สิ้นสุด** การดำเนินงาน (Post-evaluation) เป็นการประเมินผลของการดำเนินงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้หรือไม่

4.4 การประเมิน **ผลกระทบ** จากการดำเนินโครงการ (Impact Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการ ภายหลังจากการสิ้นสุดการดำเนินโครงการหรือแผนงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากการมีโครงการหรือปัจจัยอื่น ๆ

นอกจากนี้ สตีฟเฟิลบีม ได้นำเสนอประเภทของการตัดสินใจที่สอดคล้องกับประเด็นที่ประเมิน ดังนี้

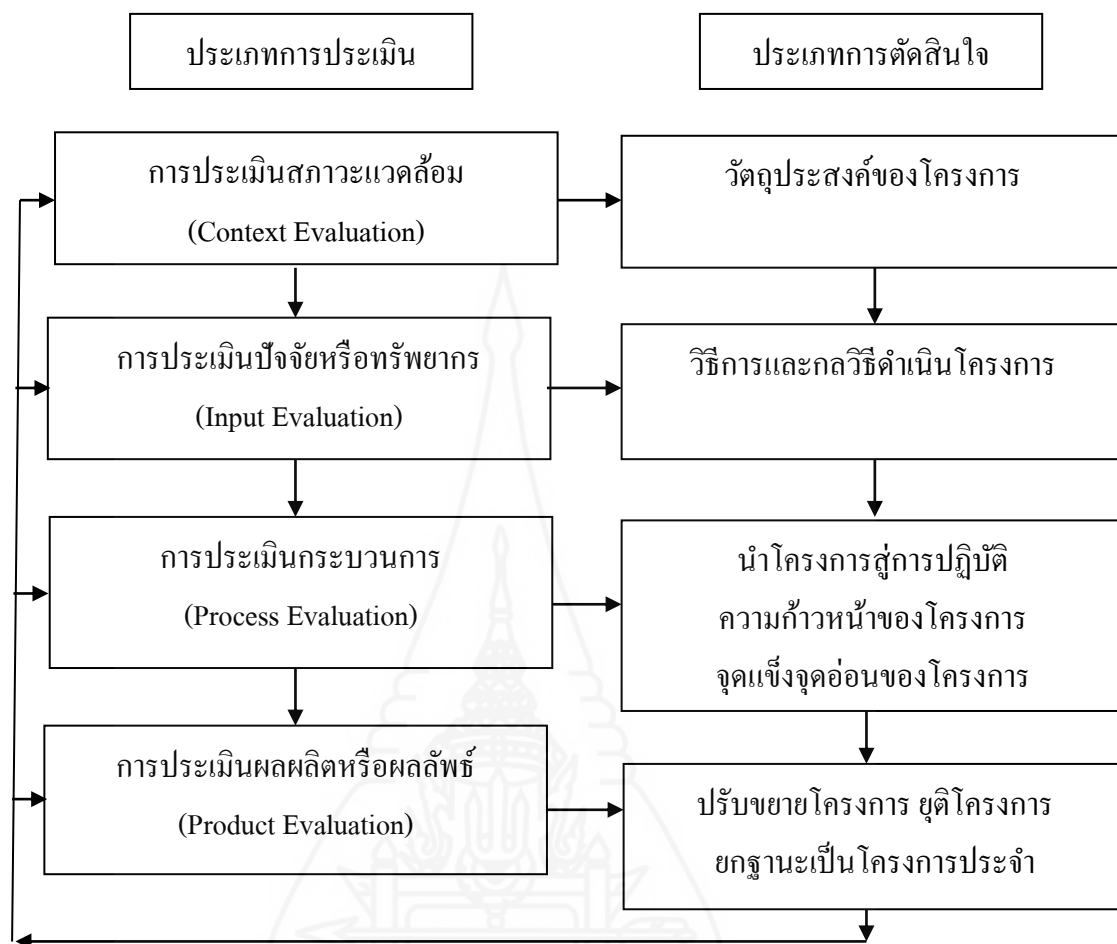
1. การตัดสินใจเพื่อการวางแผน (Planning Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากการประเมินสภาพแวดล้อมที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดจุดประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน

2. การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงการของโครงการ (Structuring Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากปัจจัยนำเข้าที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดโครงสร้างของแผนงาน และขั้นตอนของการดำเนินการของโครงการ

3. การตัดสินใจเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Implementation Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากการประเมินกระบวนการ เพื่อพิจารณาควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4. การตัดสินใจเพื่อทบทวนโครงการ (Recycling Decisions) เช่น การตัดสินใจเพื่อใช้ข้อมูลจากการประเมินผลผลิต (Output) ที่เกิดขึ้นเพื่อพิจารณาการยุติ/ล้มเลิก หรือขยายโครงการที่จะนำไปใช้ในโอกาสต่อไป

ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นการประเมินแบบ CIPP Model ทั้ง 4 ประการ และประเภทของการตัดสินใจดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของการประเมินกับการตัดสินใจ แสดงได้ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 รูปแบบการประเมินที่ช่วยในการตัดสินใจของสตฟเฟิลบีม

ที่มา: พิศณุ ฟองศรี (2550) *เทคนิควิธีประเมินโครงการ* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร  
บริษัท พรอยเพอร์ตีพรีนธ์ จำกัด

### 7. รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค (Kirkpatrick)

โดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริค (Donald L. Kirkpatrick, 1975) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา อดีตเคยเป็นประธาน ASTD (The American Society for Training and Development) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมนั้นเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใดๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมปกติที่เกิดขึ้นในทุก

องค์กร เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นมาเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีมุ่งหวังให้ผู้ผ่านการอบรม ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เคิร์กแพทริก เห็นว่าการประเมินผลการฝึกอบรมจะทำให้ได้ความรู้อย่างน้อย 3

ประการ คือ

1. การฝึกอบรมนั้น ได้ให้อะไร หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง

2. ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อยๆ

3. ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมในส่วนใดบ้างอย่างไร

### 7.1 แนวทางการประเมิน

ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เคิร์กแพทริก เสนอว่า ควรดำเนินการประเมินใน 4 ลักษณะ คือ

1. ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึก หรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

2. ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ โดยควรตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude)

3. ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่

4. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่า ผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กร หรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้น หรือมีคุณภาพขึ้นหรือไม่

### 7.2 เกณฑ์ในการประเมินผลโครงการ

William N. Dunn (อ้างถึงใน สมัชชา สายวงศ์, 2548: 17) ได้เสนอเกณฑ์ในการประเมินโครงการ 6 เกณฑ์ คือ

1. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การพิจารณาว่าผลของนโยบายนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงไร

2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพกับความพยายามโดยวัดจากคำสั่งงานหรือความพยายาม (Effort) ที่ใช้ไปในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในระดับของประสิทธิผลระดับนั้น โดยประสิทธิภาพเป็นเรื่องของหลักเหตุผลทางด้าน

เศรษฐกิจ ซึ่งนิยามวัดออกมาในรูปค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน (Monetary Cost) ดังนั้น นโยบายที่มีประสิทธิภาพ คือนโยบายที่ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

3. ความพอใจ (Adequacy) หมายถึง ความพอใจที่นโยบายสามารถตอบสนองความต้องการ โดยพิจารณาจากประสิทธิผล เกณฑ์ความพอใจนี้จะบ่งชี้ถึงความหมายที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทางเลือกต่าง ๆ ของนโยบายกับผลของนโยบาย

4. ความเป็นธรรม (Equity) หมายถึง นโยบายที่คำนึงถึงการจัดสรรผลประโยชน์ หรือการให้บริการต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม และคำนึงถึงการประเมินนโยบายในแง่ของความเสมอภาคและเป็นเกณฑ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับหลักเหตุผลทางด้านกฎหมายและสังคม ซึ่งพาดพิงถึงการกระจายผลของนโยบายและความพยายามของกลุ่มต่าง ๆ ที่จะได้รับความเป็นธรรมจากการดำเนินการตามนโยบาย

5. การตอบสนองความต้องการ (Responsiveness) หมายถึง การที่นโยบายนั้นสนองต่อความต้องการความพึงพอใจในคุณค่าของกลุ่มต่าง ๆ หรือไม่ มากน้อยเพียงไร โดยเฉพาะการสนองตอบนั้นตรงตามเป้าหมายของนโยบาย

6. ความเหมาะสม (Appropriation) หมายถึง การพิจารณาถึงหลักเหตุผลในด้านที่เกี่ยวข้องกลับหลักการหรือสาระของนโยบาย รวมถึงคุณค่าของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ความมีเหตุผลสนับสนุนสมมติฐานต่าง ๆ ของวัตถุประสงค์นั้น ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ในขณะที่เกณฑ์การประเมินนั้น จะถือว่าวัตถุประสงค์เป็นเรื่องที่ยอมรับแล้ว

การใช้เกณฑ์ประเมินผลนั้น ไม่ได้หมายความว่าต้องใช้เกณฑ์ทุกเกณฑ์ในการศึกษาวิจัยแต่ในทางปฏิบัติมักจะเลือกเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งเป็นหลัก เพื่อแสดงให้เห็นถึงการประเมินโครงการนั้นว่าให้ความสำคัญในเรื่องใด ทั้งนี้ อาจจะนำเกณฑ์อื่นบางตัวเข้ามาประกอบในการศึกษาด้วยก็ได้

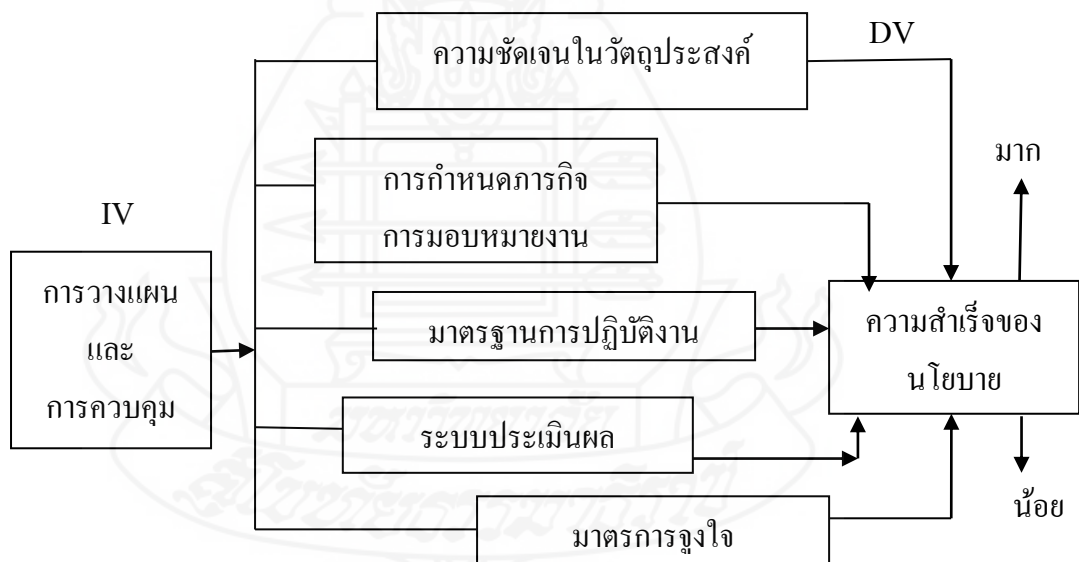
กล่าวโดยสรุปการประเมินผลโครงการจะหมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ ทั้งในระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินอยู่หรือเมื่อโครงการได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว โดยอาจมีการนำเอาระเบียบวิธีวิจัยทางวิทยาศาสตร์หรือสังคมศาสตร์มาประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการประมาณการหรือประเมินค่าหรือคุณค่าของโครงการ หรือความเป็นไปได้ของโครงการ เพื่อตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโครงการ

แผนงานหรือโครงการใด ๆ ก็ตามเมื่อได้รับการดำเนินงานแล้วจะต้องได้รับการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาโครงการหรือแผนงานนั้นให้เป็นโครงการที่ดียิ่งขึ้น หรือเพื่อการยุติเลิกสัมแผนงานหรือโครงการนั้น การประเมินโครงการเป็นงานที่ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายในหน่วยงาน ฉะนั้นการประเมินโครงการควรดำเนินการในรูปคณะกรรมการ และการประเมินดังกล่าวมีหลายปัจจัยที่ต้องคำนึงเพื่อให้การประเมินโครงการมีประสิทธิภาพมากที่สุด

### 3. แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation)

การนำโครงการไปปฏิบัตินั้นจะต้องมีปัจจัยตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ทั้งนี้ นโยบายเท่าที่มีการกำหนด หรืออนุมัติให้เป็นนโยบายที่ดีในสายตาของคนทั่วไป แต่ในการปฏิบัติจริงอาจมีปัจจัยบางอย่างที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จก็ได้ซึ่งตัวแปรที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีดังนี้ (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะกุล (2544: 118-121)

1) ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (rational model) ตัวแบบที่มีพื้นฐานแนวคิดว่าการใช้หลักการด้านเหตุผลเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่จะวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายในการนำนโยบายสังคม หรือแผนทางสังคมไปสู่การปฏิบัตินั้น องค์การหรือหน่วยงานปฏิบัตินั้นต้องมีค่านิยมแบบยึดหลักเหตุผลเป็นสิ่งที่ต้องขยายผลให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางที่สุด นโยบาย แผนงาน และโครงการที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และการกิจอย่างชัดเจน มีการมอบหมายงาน การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยมีหลักการที่มีเหตุผลชัดเจน แสดงได้ดังภาพที่ 2.8

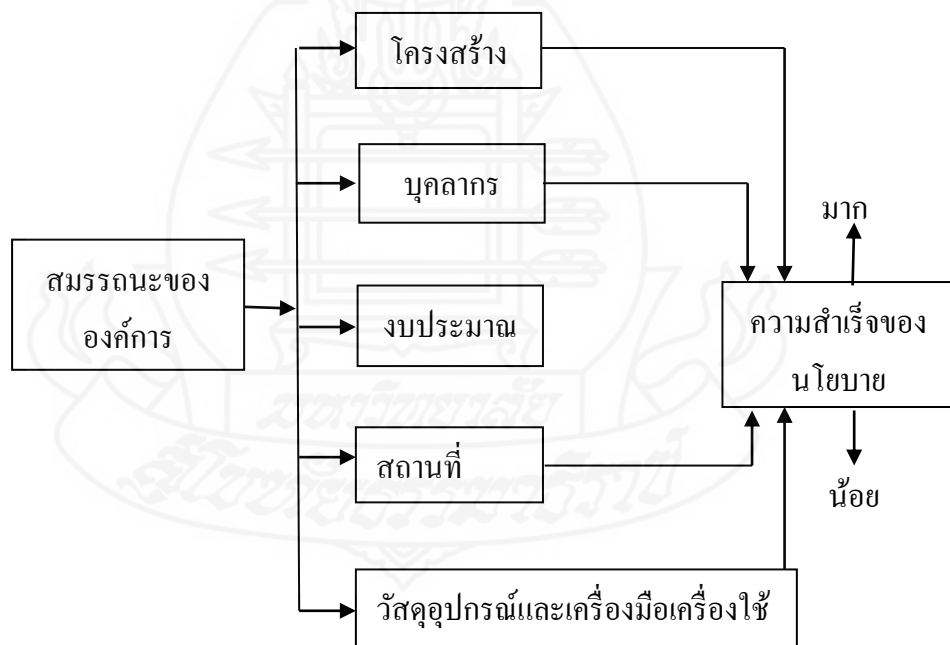


ภาพที่ 2.8 ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล

ที่มา: กิตติพัฒน์ นนทปัทมะกุล (2544) *นโยบายสังคมและสวัสดิการสังคม*. กรุงเทพมหานคร  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หน้า 118

ด้านเหตุผลเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่จะวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายในการนำนโยบายสังคม หรือแผนทางสังคม ไปสู่การปฏิบัตินั้น องค์กรหรือหน่วยงานปฏิบัตินั้นต้องมีค่านิยมแบบยึดหลักเหตุผลเป็นสิ่งที่ต้องขยายผลให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางที่สุด นโยบาย แผนงาน และโครงการที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจอย่างชัดเจน มีการมอบหมายงาน การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยมีหลักการที่มีเหตุผลมีผลชัดเจน

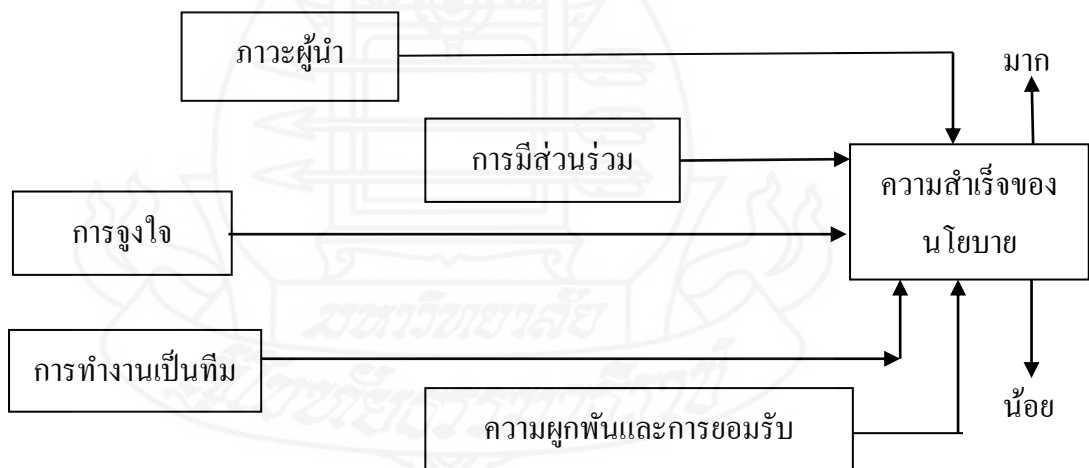
2) ตัวแบบด้านการจัดการ (management model) ตัวแบบนี้มีได้ให้ความสำคัญกับเรื่องเป้าหมายและวางแผนควบคุมของหน่วยงาน แต่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะขององค์กร โดยถือว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกับความคาดหวังของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นเพียงใดนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหารและทางเทคนิคอย่างเพียงพอ ต้องมีการวางแผน เตรียมการหรือมีความพร้อมเป็นอย่างดีทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ และงบประมาณ แสดงได้ดังภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 ตัวแบบด้านการจัดการ

ที่มา: กิติพัฒน์ นนทปัทมะกุล (2544) *นโยบายสังคมและสวัสดิการสังคม*. กรุงเทพมหานคร  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หน้า 119

3) ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร (organization development model) ตัวแบบนี้มุ่งที่ความพร้อมขององค์กรโดยทั่วไป ซึ่งอาจพบว่า เฉพาะหน่วยงานที่มีการจัดการความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เท่านั้น จึงจะปฏิบัติตามนโยบายได้เป็นผลสำเร็จ ส่วนตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กรมีความสำคัญออกไป โดยมุ่งเน้นเฉพาะบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญ พื้นฐานแนวคิดของตัวแบบถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ตัวแบบนี้จึงให้ความสำคัญกับการทำงานแบบมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ตัวแบบนี้ถือว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากร คำนึงถึงการจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม การสร้างความรู้สึกรักผูกพันกับองค์กร การยอมรับ การพัฒนาทีมงานมากกว่าการใช้อำนาจในการบังคับบัญชา ตัวแบบนี้จึงเห็นความสำคัญของการสื่อสารสองทาง การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของผู้ปฏิบัติงานระดับล่างซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างความตระหนักและความผูกพันกับนโยบาย ขณะที่การให้ผู้บริหารหรือนักวิชาการระดับสูงเป็นผู้กำหนดนโยบายแต่ลำพัง จะเป็นผลเสียและไม่สอดคล้องกับคิดการพัฒนาองค์กรของตัวแบบนี้ ความสำเร็จของตัวนโยบายตามตัวแบบนี้ คือ ความสำเร็จของผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้องทุกคนในบทบาทการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่



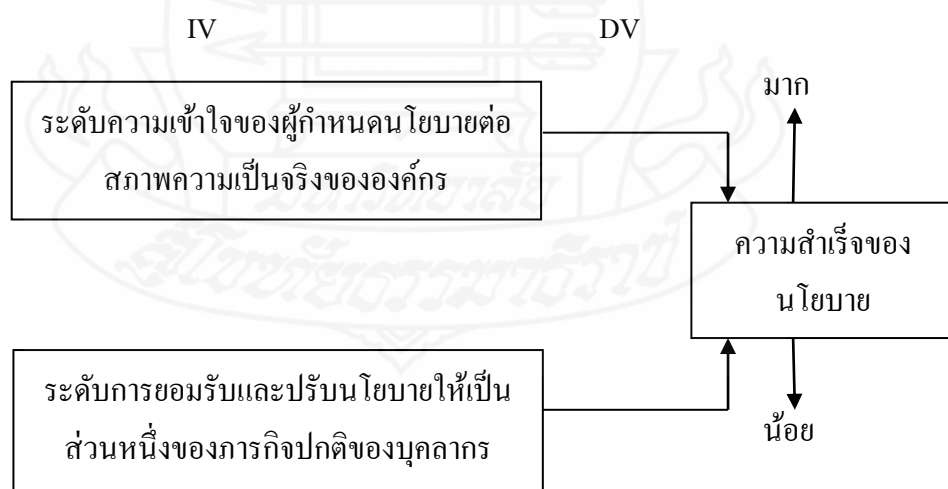
ภาพที่ 2.10 ตัวแบบด้านพัฒนาองค์กร

ที่มา: กิติพัฒน์ นนทปัทมะกุล (2544) นโยบายสังคมและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพมหานคร  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หน้า 120



4) ตัวแบบด้านกระบวนการของระบบราชการ (bureaucratic processes model) ตัวแบบนี้เป็นแนวคิดทางสังคมวิทยาที่อธิบายถึงองค์การขนาดใหญ่ว่าเป็นสภาพความเป็นจริงของสังคม องค์การขนาดใหญ่มีกฎระเบียบ ขั้นตอนค่อนข้างมาก มีแบบแผนความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ และมีการ กำหนดระบบคุณธรรม (merit system) เอาไว้อย่างแน่นอนตายตัว อย่างไรก็ตามภายในองค์การขนาดใหญ่ นั้น ก็มีแบบแผนความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการ (informal relationships) ปรากฏค่อนข้างสูง อำนาจ ขององค์การจริง ๆ แล้ว ไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งที่เป็นทางการ (รูปนัย) อำนาจขององค์การกระจายตัวไปทั่ว ทั้งองค์การ ไม่เฉพาะแต่หัวหน้าหรือผู้บริหารเท่านั้น แต่เป็นข้าราชการระดับล่างทั้งสิ้น ข้าราชการระดับ ล่างเหล่านี้เป็นผู้ติดต่อกับประชาชนอย่างใกล้ชิด บุคลากรเหล่านี้ใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจ ให้บริการประชาชนทั้งสิ้น ผู้บังคับบัญชาไม่มีโอกาสจะติดตามไปควบคุมบัญชาการอยู่ตลอดเวลาได้ ตัว แบบนี้เป็นข้ออุทาหรณ์เป็นอย่างดี สำหรับผู้บริหารที่ยึดเหยียด นโยบายใหม่ ๆ สบายหู โดยมิได้คำนึงถึง ปัญหา ข้อจำกัดและสภาพที่แท้จริงขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพร้อมและความเป็นไปได้ที่ บุคลากรจะนำนโยบายไป

ปฏิบัติอย่างกว้างขวางหรืออย่างเอาจริงเอาจัง ยิ่งไปกว่านั้น หากนโยบายเป็นเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในบทบาทที่เหมาะสม โดย คำนึงถึงความพร้อมของประชาชน ดังนั้นการกำหนดนโยบายและกระบวนการทางนโยบายก็จะมี ลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้กำหนดนโยบาย ผู้ปฏิบัติตามนโยบาย และผู้ ได้รับผลกระทบจากนโยบาย



ภาพที่ 2.11 ตัวแบบด้านกระบวนการของระบบราชการ

ที่มา: กิติพัฒน์ นนทปัทมะคุณ (2544) นโยบายสังคมและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพมหานคร

สรุปได้ว่า ตัวแบบองค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติมี 4 แบบ คือ (1) ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล ซึ่งเน้นการต่อรอง ซึ่งเป็นการโต้ตอบต่อนโยบายและมีผลให้ผลลัพธ์ของนโยบายเปลี่ยนแปลง (2) ตัวแบบด้านการจัดการ ซึ่งเน้นการควบคุมตามสายการบังคับบัญชา (3) ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การ ซึ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในขององค์การ โดยเริ่มจากตัวองค์การเอง ส่วนผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารระดับสูงทำได้เพียงให้ทรัพยากรสนับสนุน อีกทั้งให้องค์การเป็นอิสระในพัฒนาตนเองและนำนโยบายไปปฏิบัติ และ (4) ตัวแบบด้านกระบวนการของระบบราชการ ซึ่งเน้นการปรับงานประจำให้สอดคล้องกับนโยบาย

#### 4. แนวคิดและทฤษฎีการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

##### 4.1 ความหมายของการแรงงานสัมพันธ์

คำว่า การแรงงานสัมพันธ์ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Labour Relations ซึ่งเป็นคำนิยามแพร่หลาย มีความหมายว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและกลุ่มของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ (สม สุภนกร, 2534)

Harold S. Roberts ให้ความหมายของ “แรงงานสัมพันธ์” ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกสิ่งทุกอย่าง ที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างรายบุคคลหรือกลุ่มลูกจ้างกับนายจ้าง นับตั้งแต่ช่วงเวลาที่ลูกจ้างได้รับการสัมภาษณ์เพื่อเข้าทำงานไปจนถึงออกจากงานซึ่งครอบคลุมความสัมพันธ์ต่าง ๆ เช่น การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การจ้าง การฝึกอบรม วินัย การเลื่อนตำแหน่ง ค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด สวัสดิการต่าง ๆ และการเลิกจ้าง เป็นต้น ส่วน A.I Marsh และ E.O. Evans ให้ความหมายว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับทุกด้านของความสัมพันธ์ในการจ้างงานคนงาน กลุ่มคนงานและองค์การของคนกลุ่มนี้กับผู้จัดการนายจ้างและองค์การของคนกลุ่มนี้ ทั้งที่เป็นความสัมพันธ์ภายในฝ่ายเดียวกัน และความสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่าย นอกจากนี้ยังเป็นเรื่องเกี่ยวกับสถาบันและสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง (สม สุภนกร, 2534)

แนวคิดเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ (สม สุภนกร, 2543) การแรงงานสัมพันธ์แต่เดิมนั้นเป็นความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในสถานประกอบการโดยตรง ฝ่ายนายจ้างเปรียบเสมือนหุ้นส่วนการผลิต (Cost of Production and Partner of Production) นายจ้างเป็นผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจ โดยการจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ที่พักอาศัยและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ๆ เช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับนายจ้าง สามารถทำให้กิจการของนายจ้างดำเนินไปด้วยดี เปรียบเทียบว่าเป็นบุญคุณกับประโยชน์ต่างตอบแทน

ส่วน สิทธิของฝ่ายจัดการ (Management Rights) และเอกสิทธิของฝ่ายจัดการ (Management Prerogative) นายจ้างจะสงวนไว้เป็นของนายจ้างโดยเฉพาะ แต่บางครั้งอาจมอบหมายให้ผู้จัดการอาชีพซึ่งนายจ้างได้จ้างมาทำหน้าที่ หรืออาจให้ลูกจ้างที่มีความสามารถทำหน้าที่แทนสถานประกอบการของตน ซึ่งสิทธินี้ลูกจ้างขอเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติและการแบ่งปันผลกำไรโดยนายจ้างอาจให้เป็นบางส่วน

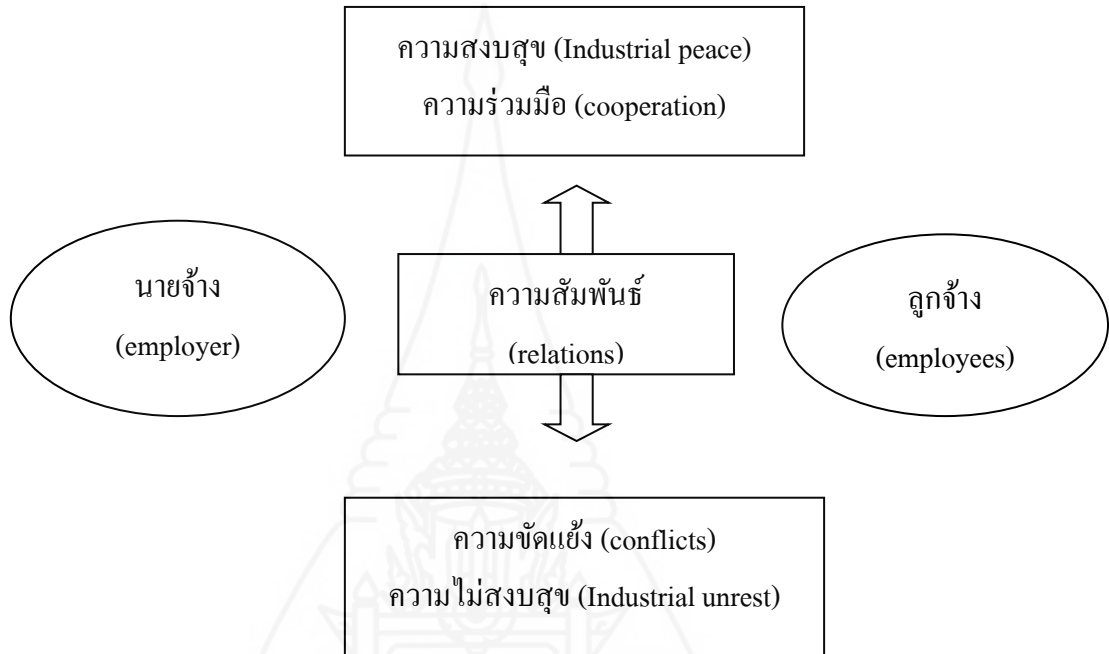
ในปัจจุบันแนวคิดในเรื่องการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Worker's Participation หรือ Co-determination) ได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างมีการศึกษาเพิ่มมากขึ้น จึงขอเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในสถานประกอบการในบางเรื่อง เช่น การร่วมพิจารณาหรือรับฟังปัญหาข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างด้วยกัน หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการในการผลิต เพราะว่าลูกจ้างเป็นผู้เข้าใจและเป็นตัวจักรอันสำคัญในการผลิตแรงงานสัมพันธ์ ในความหมายอย่างกว้างนั้น ยังรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของฝ่ายนายจ้างกับองค์การของฝ่ายลูกจ้าง และความสัมพันธ์ที่โยงใยกับฝ่ายที่สาม คือรัฐซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การกำหนดมาตรฐานในการจ้างงานและการใช้แรงงาน การระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็วและด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่าย (เกษมสันต์ วัฒวรรณ, 2555 : 10)

กล่าวโดยสรุป การแรงงานสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้าง และนายจ้างซึ่งอาจเป็นสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นรายบุคคล หรือกับลูกจ้างตั้งแต่สองคนขึ้นไปจนกระทั่งครอบคลุมถึงลูกจ้างทั้งสถานประกอบการ และบางครั้งอาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของลูกจ้างกับองค์กรของนายจ้างก็ได้ ทั้งนี้ในความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจมีเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามามีบทบาทในการให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตัดสินใจในบางกรณี โดยความสัมพันธ์นี้อาจเป็นความสัมพันธ์ทางด้านการทำงาน ระเบียบข้อบังคับ การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสัมพันธ์ทางด้านเศรษฐกิจและกฎหมาย

#### 4.2 ความสำคัญของแรงงานสัมพันธ์

สถานประกอบการใดนายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติต่อกันด้วยดีด้วยการร่วมสร้างประโยชน์และนำมาแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม ต่างเข้าใจและยอมรับในบทบาทของแต่ละฝ่าย ประองคองและสามารถระงับข้อขัดแย้งให้ยุติลงได้ด้วยความร่วมมือร่วมกันก็ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ (cooperation) ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลผลิตให้เพิ่มขึ้นและให้บริการที่ดีแก่ผู้มาใช้บริการในสถานประกอบการของนายจ้าง และมีผล

ทำให้นายจ้างสามารถดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น โดยได้รับผลประโยชน์หรือผลกำไรตามวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการนั้น เมื่อนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกันด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะเกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม (industrial peace) ขึ้น ส่งผลโดยตรงต่อความเจริญทางเศรษฐกิจและความสงบเรียบร้อยของประเทศ



ภาพที่ 2.12 แสดงความสัมพันธ์ของการแรงงานสัมพันธ์

#### 4.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานสัมพันธ์

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานสัมพันธ์จะอ้างถึงทฤษฎีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้แก่ทฤษฎีของนักวิชาการดังต่อไปนี้

##### 4.3.1 เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick W. Taylor)

เทย์เลอร์ (1856 – 1915) เป็นบิดาของการจัดการทางวิทยาศาสตร์ สมัยนั้นปัญหาสำคัญคือ ความเกียจคร้าน จึงได้มีการใช้ระบบค่าจ้างรายชิ้นเพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิต เมื่อประสิทธิภาพการผลิตสูงขึ้น ก็จะลดอัตราค่าจ้างให้ต่ำลง ทำให้ฝ่ายลูกจ้างเกิดทัศนคติในการทำงานที่เหมาะสม หลักการของเทย์เลอร์มองว่าการเพิ่มผลผลิตคือ ปัญหา เมื่อผลผลิตเพิ่มมากขึ้นการหลีกเลี่ยงงานก็จะหมดไป และได้กำหนดมาตรฐานซึ่งทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างยอมรับขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย

1. สร้างมาตรฐานของเงื่อนไขการทำงาน
2. ขึ้นตอนตารางเวลาของการทำงาน
3. คำชี้แนะเกี่ยวกับการทำงาน

เทย์เลอร์ได้กล่าวเน้นถึงการจัดการทางวิทยาศาสตร์ว่า นายจ้างและลูกจ้างจะต้องร่วมมือกันเพื่อผลิตให้มากที่สุด โดยอาศัยความรู้ที่ถูกต้องทางวิทยาศาสตร์เท่านั้น แต่ก็มีบางแนวความคิดซึ่งตรงกันข้าม โดยคิดว่าการออกคำสั่งและการควบคุมนั้นเป็นการบีบบังคับเกินไป บางครั้งอาจเป็นไปได้ในการลงมือปฏิบัติตามแผนงาน หรือการวิจารณ์แนวความคิดที่มองมนุษย์ในแง่ของเศรษฐศาสตร์แต่เพียงอย่างเดียว อย่างไรก็ตามกระบวนการจัดการดังกล่าวก็ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง

#### 4.3.2 จอร์จ เมโย (George E. Mayo)

เมโย เป็นบิดาของการจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์ หรือการจัดการแบบเน้นการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์ เมโย ค้นพบว่า องค์กรมักจะละเลยหรือไม่สนใจเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานของบุคคลในด้านความร่วมมือและความสัมพันธ์ ในทางตรงกันข้าม องค์กรมักจะเน้นเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นองค์ประกอบทำให้การทำงานของหมู่คณะเป็นไปได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.3.3 แมคเกรเกอร์ (D. McGregor)

แมคเกรเกอร์ (1906 – 1964) ชี้ให้เห็นถึงลักษณะทางธรรมชาติของมนุษย์ในลักษณะที่แตกต่างกัน โดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบของทฤษฎี x และทฤษฎี y ธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎี x กล่าวว่า มนุษย์ส่วนใหญ่มีนิสัยไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส เมื่อมนุษย์ไม่ชอบที่จะทำงาน ดังนั้นการที่จะให้มนุษย์ทำงานจึงต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุมและสั่งการ

แมคเกรเกอร์ได้ละทิ้งทฤษฎี x และค้นหาวิธีการเพื่อจะทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน และได้คิดรูปแบบใหม่ของมนุษย์ขึ้น (ทฤษฎี y) กล่าวคือ การออกคำสั่งและการใช้สมองในการทำงานเป็นเรื่องธรรมดา เหมือนกับการเล่นหรือพักผ่อน มนุษย์ส่วนใหญ่มีนิสัยชอบทำงาน

ทฤษฎี y มีแนวคิดว่า มนุษย์คือสิ่งที่เจริญเติบโตและพัฒนาได้ การที่จะดำรงองค์กรในสังคมซึ่งพัฒนานั้น จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแนวความคิดไปสู่ทฤษฎี y และผู้บริหารจะต้องค้นคว้าวิธีการและหลักการในการบริหารซึ่งเน้นทฤษฎี y

#### 4.3.4 ไลเคิร์ต (R. Likert)

ไลเคิร์ต เป็นผู้วิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของกิจกรรมการจัดการต่อประสิทธิภาพในการผลิต และได้พบว่า หัวหน้างานซึ่งเอาใจใส่ในพนักงานจะสามารถสร้างประสิทธิภาพของการผลิตได้สูงกว่าหัวหน้างานซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องการผลิต นอกจากนี้ยังได้เสนอทฤษฎีระบบการจัดการ เพื่อรูปแบบในการจัดการองค์การทางวิทยาศาสตร์ และยังได้พบว่าในบรรดาระบบการจัดการ

1. ระบบที่ 1 (แบบคิดถึงเฉพาะผลประโยชน์ของตน)
2. ระบบที่ 2 (แบบมีความเข้าใจถึงความรู้สึก)
3. ระบบที่ 3 (แบบความร่วมมือ ช่วยเหลือ)
4. ระบบที่ 4 (แบบทุกคนมีส่วนร่วม) จะเป็นระบบที่มีความเป็นผู้นำ

สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

ระบบที่ 4 นั้น ได้สอดแทรกแนวความคิดต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. การจูงใจโดยการให้รางวัลตอบแทน
2. การโน้มน้าวจิตใจให้สำนึกถึงความสำคัญของงานซึ่งรับผิดชอบ
3. การสร้างกลุ่มย่อยซึ่งมีความกลมเกลียว ภูมิใจในผลงาน ทุ่มเทกำลังในการทำงานเต็มที่ การที่สมาชิก 1 คนเป็นสมาชิกของ 2 กลุ่มย่อย จะทำให้เป็นตัวเชื่อมโยงให้เกิดเป็นกลุ่มใหญ่ขึ้น (คังหมุดประสานซึ่งเป็นตัวเชื่อมโยง)
4. ระบบการจัดการซึ่งตอบสนองความต้องการของมนุษย์

แนวความคิดตามทฤษฎี y คือการยอมรับในสังคม สิ่งจูงใจ การบริหารตนเอง การควบคุมตนเอง การปรับโครงสร้างองค์การ ส่วนดำเนินไปเพื่อไปสู่ระบบที่ 4 ทั้งสิ้น

#### 4.3.5 มาสโลว์ (A.H. Maslow)

มาสโลว์ (1908 – 1970) ผู้วิจัยเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์คือ แนวคิดเกี่ยวกับระดับความต้องการ โดยกล่าวว่า มนุษย์จะมีความต้องการขั้นพื้นฐานและพยายามที่จะตอบสนองความต้องการนั้นอย่างเต็มที่ มาสโลว์กล่าวว่า เมื่อความต้องการระดับพื้นฐานได้รับการสนอง ทิศทางของความต้องการจะมีระดับสูงขึ้น ความต้องการทางกายภาพเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ระดับถัดไป คือความต้องการด้านความปลอดภัยใน ความต้องการที่จะเข้าร่วมในสังคม (ความต้องการที่จะมีส่วนร่วมหรือความต้องการมีมิตรสหาย) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิตตามอุดมการณ์ที่ได้ตั้งไว้

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ มีผลทำให้ระดับความต้องการของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป จากการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ระดับ

การศึกษาสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีผลทำให้ระดับความต้องการมนุษย์สูงขึ้นเรื่อย ๆ ในปัจจุบันคงเหลือแต่เพียงความต้องการที่จะได้ความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิตตามอุดมการณ์เท่านั้น ซึ่งสามารถจะเป็นองค์ประกอบในการจูงใจได้

#### 4.3.6 เฮิร์ซเบิร์ก (F. Herzberg)

เฮิร์ซเบิร์ก ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบซึ่งกำหนดระดับของความพอใจของมนุษย์ซึ่งมี 5 อย่าง ได้แก่

1. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน
2. ความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน
3. ความรับผิดชอบ
4. ความก้าวหน้าในงาน
5. ลักษณะงาน

องค์ประกอบดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่

1. เทคนิคการควบคุมงาน
2. เงินเดือน
3. นโยบายและการบริหารงาน
4. ความสัมพันธ์ภายในต่อผู้บังคับบัญชา
5. สภาพการทำงาน

#### 4.3.7 ดันลอป (John T. Dunlop)

ดันลอปได้เสนอว่า ระบบแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วย ตัวกระทำกร (actors) ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายจัดการ ฝ่ายลูกจ้าง และรัฐบาล บริบทของสภาพแวดล้อมซึ่งได้แก่ เทคโนโลยี ข้อจำกัดเกี่ยวกับการตลาดและงบประมาณ และการกระจายอำนาจของสังคมนั้น กับ อุดมการณ์หรือแนวความคิดของตัวกระทำกรแต่ละฝ่าย ซึ่งมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของตัวกระทำกรแต่ละฝ่าย ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของตัวกระทำกรฝ่ายอื่นและสังคมนั้น ซึ่งเป็นปัจจัยก่อให้เกิดกระบวนการทางแรงงานสัมพันธ์ต่าง ๆ เช่น การร่วมเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายลูกจ้าง (โดยมีการนัดหยุดงานเป็นตัวขับเคลื่อนให้การเจรจาต่อรองดำเนินไปและสิ้นสุดด้วยการมีสัญญาาร่วมเจรจาต่อรองระหว่างกัน) การใกล้ชิดประนีประนอมและการบัญญัติกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

## 5. ข้อมูลพื้นฐานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

### 5.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ที่มาของหน่วยงาน ภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบบประชาธิปไตย เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2475 ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ก่อให้เกิดภาวะการว่างงานเพิ่มมากขึ้น คณะผู้ก่อการเปลี่ยนแปลงการปกครองจึงกำหนดนโยบายหลักในการบำรุงความสุขของราษฎรในทางเศรษฐกิจและหางานให้ราษฎรทุกคน เพื่อมุ่งเน้นขจัดปัญหาการว่างงาน ดังนั้น จึงมีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักจัดหางาน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 พร้อมกับการปรับปรุงกฎหมายด้านแรงงาน และจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาบริหารให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยแผนกจัดหางาน กองทะเบียน กรมปลัดกระทรวงมหาดไทย นับเป็นหน่วยงานแรกที่มีบทบาทในการบริหารแรงงานอย่างชัดเจน

นับแต่นั้นเป็นต้นมา หน่วยงานด้านบริหารแรงงานจึงได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยปริมาณงานในด้านแรงงานที่ขยายตัวมาโดยตลอด เมื่อเริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 – 2509) หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านบริหารแรงงานขณะนั้นคือ กองแรงงานจึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นส่วนแรงงานในปี พ.ศ. 2505 และในปี พ.ศ. 2508 ได้รับการยกฐานะเป็นกรมแรงงานภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่ในการบริหารแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน และกองทุนเงินทดแทนต่อมาในปีพ.ศ. 2533 รัฐบาลพิจารณาเห็นว่าแรงงานควรมีความมั่นคงในชีวิตด้วยระบบประกันสังคม จึงได้จัดตั้งสำนักงานประกันสังคม และโอนภารกิจด้านกองทุนเงินทดแทนของกรมแรงงานให้กับสำนักงานประกันสังคม

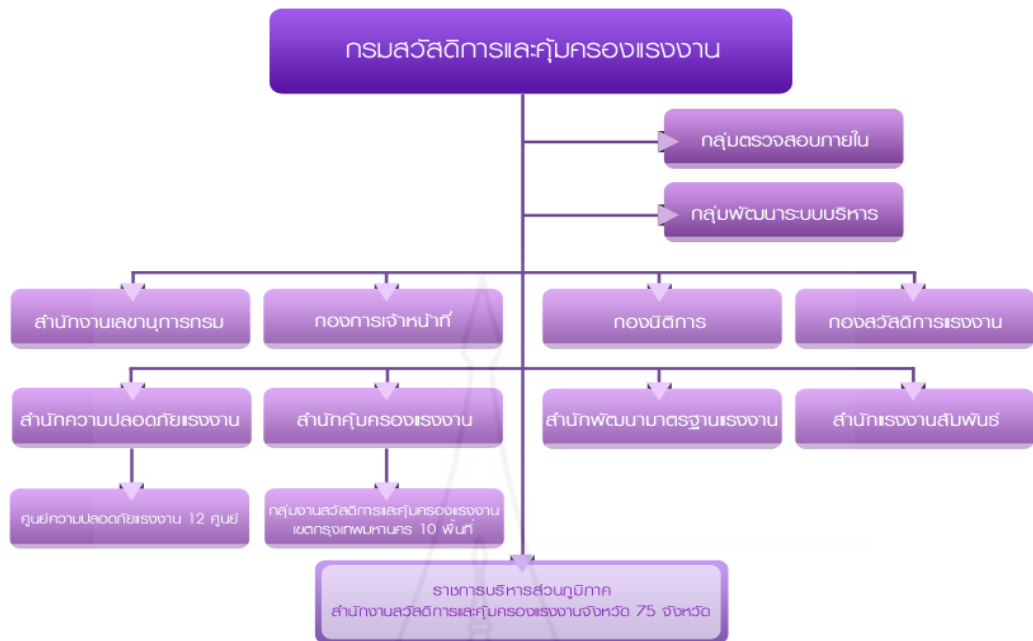
ภารกิจของกรมแรงงานได้ทวีความสำคัญมากขึ้น โดยลำดับ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 เป็นต้นมา รัฐบาลหลายสมัยได้พยายามยกฐานะกรมแรงงานขึ้นเป็นกระทรวงแรงงาน แต่ประสบกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลทุกครั้ง จนกระทั่งวันที่ 28 มกราคม 2535 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้ยุบเลิกกรมแรงงานและจัดตั้งหน่วยงานในสังกัด กระทรวงมหาดไทยขึ้นใหม่ 2 หน่วยงาน คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำหน้าที่ดูแล รับผิดชอบ บริหารการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ บริหารงานการส่งเสริมการมีงานทำ ได้แก่ การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจัดหางาน พร้อมทั้งอนุมัติในหลักการให้เตรียมดำเนินการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคมต่อไป



การดำเนินการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประสบผลสำเร็จในปี พ.ศ. 2536 โดยรัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 อันมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2536 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้เป็นส่วนราชการภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ในช่วงการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ประเทศไทยเผชิญกับปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจและแรงกดดันต่างๆ ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมภายใน ประเทศ ดังนั้น คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 เห็นชอบให้มีแผนปฏิรูประบบบริหารราชการภาครัฐ เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารภาครัฐไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการบริหารราชการแผ่นดินอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดรูปแบบการจัดโครงสร้างและปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานใหม่ ให้ชัดเจนเป็นผลให้มีการปรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมไปเป็นกระทรวงแรงงาน โดยโอนงานด้านประชาสงเคราะห์ไปยังกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานนับ ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา โดยมีโครงสร้าง และการบริหารองค์กรตาม แสดงได้ดังภาพที่ 2.13





ภาพที่ 2.13 โครงสร้างการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

**5.1.1 วิสัยทัศน์ (Vision)** เป็นองค์กรหลักมีอาชีพในการคุ้มครองแรงงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่าง เป็นมาตรฐาน และสร้างสันติสุขในวงการแรงงานด้วยความเป็นธรรม

#### 5.1.2 พันธกิจ (Mission)

- 1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- 2) กำกับดูแลการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และมาตรฐานแรงงานไทย
- 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรม

#### 5.1.3 อำนาจหน้าที่

- 1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริมกำกับดูแลให้การรับรองสถานประกอบการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- 2) คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในและนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 3) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วย

แรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจ กฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- 4) ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจในด้านมาตรฐานแรงงาน คู่มือแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน
- 6) ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
- 7) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน
- 8) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงาน และประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง
- 9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

## 5.2 นโยบายและการบริหารการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของรัฐ

ในอดีตแนวนโยบายแห่งรัฐในด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่ปรากฏชัดเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 นับเป็นครั้งแรกที่รัฐมีนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน ดังกำหนดในมาตราที่ 86 ว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง **จัดระบบแรงงานสัมพันธ์** การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม ส่วนในการบริหารการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์นั้นเป็นภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยอยู่ภายใต้หน่วยงานด้านแรงงานสัมพันธ์ระดับกองหรือสำนัก (ปัจจุบันรับผิดชอบงานส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ โดยสำนักแรงงานสัมพันธ์)

นโยบายและภารกิจที่เน้นหนักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่เป็นกรอบกำกับงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์นั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเคยกำหนดนโยบายและภารกิจให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล ตลอดจนแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกำหนดนโยบายหลักด้านต่าง ๆ ไว้ 10 ประการ ทั้งนี้มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์อยู่ 2 ประการ คือ

5.2.1 ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีป้องกัน และแก้ไขปัญหาคัดแย้งข้อพิพาทแรงงานทั้งในภาคเอกชน และภาครัฐวิสาหกิจ พัฒนาองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างให้ มีบทบาทยิ่งขึ้น

5.2.2 ส่งเสริมให้สภาองค์กรนายจ้าง และสภาองค์กรลูกจ้าง มีความเป็นเอกภาพ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งสร้างวินัย และจิตสำนึกให้นายจ้าง ลูกจ้างตระหนักในเรื่อง คุณธรรม และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารแรงงาน

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของทางราชการที่ผ่านมามีหลายช่องทาง เช่น การออกกฎหมายและแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ การจัดตั้งกลไกการให้ความรู้และการฝึกอบรม (หลังการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลทักษิณ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2545 งานด้านการฝึกอบรมด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน) การจัดทำโครงการเฉพาะ เช่น การจัดประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ประจำปี โดยแยกเป็นสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์สำหรับกิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงานกับที่มีสหภาพแรงงาน ตามขนาดสถานประกอบกิจการ เล็ก กลาง และใหญ่ ภายใต้การดำเนินงานของ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งดำเนินการในรูปแบบไตรภาคีนั้นจัดตั้งขึ้นตามมติ คณะรัฐมนตรี การออกแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ๆ เช่น การจัดตั้งสหภาพแรงงาน การปรึกษาหารือร่วม การเจรจาต่อรองร่วม และการจัดการข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งทางราชการจะให้คุณค่ากับการส่งเสริมระบบทวิภาคี ระบบไตรภาคีที่เน้นรูปแบบ คณะกรรมการชุดต่าง ๆ และการปรึกษาหารือร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระดับสถาน ประกอบกิจการ

### 5.3 แนวทางการดำเนินงานตามกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจ/กิจกรรมเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

**ยุทธศาสตร์** : เร่งรัดการพัฒนาประเทศและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

**แผนงาน** : รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**โครงการที่ 1** : โครงการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงานอย่างเป็นมาตรฐานรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน

**กิจกรรมหลักที่ 2** : เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านแรงงาน

**กิจกรรม** : สร้างความตระหนักรู้ในสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรองเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**ยุทธศาสตร์ : การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีเสถียรภาพ และยั่งยืน**

แผนงาน : ยกระดับรายได้และเพิ่มกำลังซื้อของประชาชน

โครงการที่ 1 : โครงการพัฒนาความร่วมมือในสถานประกอบการเพื่อลดผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ

กิจกรรมหลักที่ 1 : ส่งเสริม พัฒนา และติดตามเฝ้าระวังให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

กิจกรรม : รมรณรงค์ส่งเสริม และติดตามเฝ้าระวังสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ

**ยุทธศาสตร์ : การศึกษา คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต และความเท่าเทียมกันในสังคม**

แผนงาน : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงาน

ผลผลิต : แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน

กิจกรรมหลักที่ 3 : ป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน

กิจกรรม : รมรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี

#### 5.4 ทิศทางการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์

##### 5.4.1 ทิศทางการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ในเชิงป้องกันปัญหา

1) ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย โดยมุ่งเน้นเรื่องการส่งเสริมและพัฒนาระบบทวิภาคี และไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจ การบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่ดี มาตรการบรรเทาผลกระทบจากนโยบายรัฐบาล การส่งเสริมการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งโดยหลักสุจริตใจ ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าร่วมการประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

2) ขับเคลื่อนภารกิจของ “ศูนย์อำนวยการด้านแรงงานสัมพันธ์และศูนย์ปฏิบัติการด้านแรงงานสัมพันธ์ (ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคใต้)” ซึ่งจัดตั้งคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 178/2555 ลงวันที่ 17 เมษายน 2555 เพื่อเป็นศูนย์กลางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งในพื้นที่ที่รับผิดชอบให้ยุติได้โดยเร็ว ไม่ขยายลุกลาม สร้างความเดือดร้อน ความสูญเสียทั้งต่อนายจ้าง ลูกจ้าง

และประชาชนทั่วไป ตลอดจนเป็นศูนย์กลางในการเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์ของสถานประกอบการในพื้นที่ที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบจากนโยบายรัฐบาลในการดำเนินการให้แรงงานมีรายได้ไม่น้อยกว่าวันละ 300 บาท

3) ติดตามเฝ้าระวังสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันและบรรเทาปัญหาข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

(1) สถานประกอบการที่มีแนวโน้มเลิกจ้างหรือหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี โดยเฉพาะในกิจการที่มีการใช้แรงงานแบบเข้มข้น ได้แก่ กิจการเฟอร์นิเจอร์ อาหาร สิ่งทอ รองเท้า และผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ เป็นต้น

(2) สถานประกอบการในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

(3) สถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจ ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากยางพารา เป็นต้น

(4) สถานประกอบการที่ขัดข้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ใกล้เคียง หมดอายุ มีแนวโน้มการเลิกจ้างสูง มีการใช้แรงงานต่างด้าว มีการควบรวมกิจการ หรือมีนายจ้างเป็นชาวต่างประเทศ เป็นต้น

(5) สถานประกอบการที่มีสถิติการเกิดข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งย้อนหลัง 5 ปี

4) ติดตามการปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมทั้งเสนอแนะแนวทางเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายสามารถอยู่ร่วมกันได้

#### 5.4.2 ทิศทางการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ในเชิงแก้ไขปัญหา

1) มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งให้ยุติในพื้นที่ หรือควบคุมการชุมนุมเรียกร้องของลูกจ้างให้อำกัคอยู่ในภายในจังหวัดที่เกิดเหตุ โดยขอรับการสนับสนุนจากศูนย์ปฏิบัติการด้านแรงงานสัมพันธ์ระดับภูมิภาค

2) มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งด้วยระบบทวิภาคี ไตรภาคี และหลักสุจริตใจ

3) สนับสนุนให้มีหน่วยปฏิบัติการจากส่วนกลางไปปฏิบัติงานเร่งด่วน ร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

ตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการก่อนการเจรจาต่อรองจนสามารถตกลงกันได้ ในที่สุด เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในพื้นที่ และเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

4) ประสานเครือข่ายแรงงานสัมพันธ์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเข้าถึงข้อมูล และปัญหาที่เกิดเพื่อให้ยุติข้อขัดแย้งได้โดยเร็ว

#### 5.4.3 ทิศทางการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ในเชิงพัฒนา

1) มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์

(1) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานสัมพันธ์อย่างถูกต้องแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถใช้กลไกแรงงานสัมพันธ์ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานได้อย่างสร้างสรรค์ ไม่เกิดการกระทำที่เป็นการละเมิดกฎหมาย

(2) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจแก่ลูกจ้าง เพื่อให้สามารถปรับทัศนคติ หรือสร้างจิตสำนึกในการทำงานที่มีวินัย รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ขยันขันแข็ง และซื่อสัตย์ต่องานที่ได้รับมอบหมาย

(3) พัฒนากลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงาน เช่น กลไกการเฝ้าระวังข้อขัดแย้ง พัฒนาศักยภาพของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน เพื่อให้สามารถเข้าไปแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดการลุกลาม

2) การพัฒนาและปรับปรุงเทคนิควิชาการ/องค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของสำนักงาน เช่น ในการใกล้เคียงข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้ง ส่งเสริมให้มีการนำระบบ VDO Conference และรถสื่อสารเคลื่อนที่ พร้อมอุปกรณ์เครือข่ายในการสื่อสารมาใช้ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

3) เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การแรงงาน คณะกรรมการ JCC คณะกรรมการไตรภาคี โดยมุ่งเน้นการให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงาน และการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การแรงงาน ดังนี้

(1) การจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ การประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

(2) การอบรม สัมมนา เพื่อให้ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์และบทบาทหน้าที่แก่องค์การแรงงาน

(3) การตรวจเยี่ยมให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามความเคลื่อนไหวขององค์การแรงงาน

(4) พัฒนาระบบไตรภาคีและการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคมให้มีความเข้มแข็ง โดยเน้นการสร้างเครือข่ายการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีและการเปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์มากขึ้น

(5) สร้างเครือข่ายแรงงานสัมพันธ์ และเสริมสร้างเครือข่ายที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง เพื่อประสานแจ้งข้อมูลและร่วมพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

(6) จัดทำและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ / เอกสารทางวิชาการ เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างใช้เป็นแนวปฏิบัติให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข เช่น อนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ การเตรียมการรองรับการเปิด การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ในปี พ.ศ. 2558 โดย มุ่งเน้นเรื่องการสร้างเชื่อมั่นด้านแรงงานให้กับผู้ประกอบการต่างชาติ เป็นต้น

#### กิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

กิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ที่จัดสรรงบประมาณให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ดำเนินงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 11 กิจกรรม ดังนี้

แผนงาน : ยกระดับรายได้และเพิ่มกำลังซื้อของประชาชน

กิจกรรมที่ 1 : รณรงค์ส่งเสริม และติดตามเฝ้าระวังสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ

กิจกรรมที่ 2 : โครงการส่งเสริมความรู้เรื่องแรงงานสัมพันธ์ให้กับสถานประกอบการขนาดกลาง ขนาดเล็ก และ SMEs

แผนงาน : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงาน

กิจกรรมที่ 3 : รณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี

กิจกรรมที่ 4 : โครงการบริหารจัดการและการดำเนินงานศูนย์อำนวยการฯ และศูนย์ปฏิบัติการด้านแรงงานสัมพันธ์ระดับภูมิภาค

กิจกรรมที่ 5 : ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้ง

กิจกรรมที่ 6 : จัดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและค่าชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

กิจกรรมที่ 7 : ตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำและติดตามเฝ้าระวังปัญหาความขัดแย้งในสถานประกอบการ



กิจกรรมที่ 8	จัดการเลือกตั้งและสรรหาคณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวง แรงงาน
กิจกรรมที่ 9	จัดงานวันแรงงานแห่งชาติ
กิจกรรมที่ 10	บริการงานทะเบียนองค์การแรงงาน และทะเบียนที่ปรึกษาด้าน แรงงานสัมพันธ์
กิจกรรมที่ 11	ตรวจเยี่ยม ให้คำปรึกษาและติดตามความเคลื่อนไหวขององค์การ แรงงาน

### 5.5 โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีใน ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

สาระสำคัญในตอนนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นมา วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน และแผนการดำเนินงานโครงการ มีดังนี้

#### 5.5.1 ความเป็นมา

การส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เป็นกลไกหนึ่งในการลดปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้น เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ในการให้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย การใช้หลักเหตุผลในการเจรจา การสร้างความไว้วางใจกันโดยอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ เป็นตัวประสานกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยสำนักแรงงานสัมพันธ์ได้เล็งเห็นถึงประโยชน์ดังกล่าว จึงได้จัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้กับสถานประกอบการ เช่น การจัดอบรมสหภาพแรงงาน การจัดอบรมที่ปรึกษาแรงงาน การเข้าไปส่งเสริมให้ความรู้กับนายจ้างและลูกจ้าง ด้านแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งการจัดประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เพื่อมอบรางวัลให้กับสถานประกอบการที่มีระบบแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานที่ดีเป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยการจัดประกวดฯ ดังกล่าว ได้มุ่งเน้นไปที่ระบบทวิภาคีในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน และไม่มีสหภาพแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ โดยสถานประกอบการที่สนใจสมัครเข้าร่วมการประกวด จะได้ประเมินตนเองก่อนสมัครเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้ทราบถึงวิธีคิด วิธีปฏิบัติ การตัดสินใจ และการปรึกษาหารือร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและที่สำคัญสถานประกอบการที่จะเข้าร่วมโครงการจะต้องไม่มีข้อขัดแย้งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นช่องทางหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นและลูกถามสร้าง ความเดือดร้อนให้กับสังคมส่วนรวมได้

การประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ แรงงานเป็นกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจและปลูกจิตสำนึกต่อนายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงสหภาพแรงงาน และคณะกรรมการในระบบทวิภาคีรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานที่ดีในสถานประกอบการ และการพัฒนารูปแบบของการ แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานที่ดีได้มาตรฐานในสถานประกอบการ อีกทั้งยังมีการจัด อบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ตรวจประเมินสถานประกอบการที่เข้าร่วมการประกวด สถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ซึ่งการอบรมดังกล่าวจะมี ส่วนสำคัญที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ตรวจประเมินมีมาตรฐานในการพิจารณาให้คะแนนเป็นไปใน แนวทางเดียวกันและสถานประกอบการที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา มีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องและประกาศให้บุคคลภายนอกได้รับถึงการมี แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานที่ดี ซึ่งจะเป็ต้นแบบให้กับสถานประกอบการอื่นได้ นำไปเป็นตัวอย่างในการพัฒนาให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีได้ด้วยเช่นกัน และส่งผลต่อธุรกิจ ของสถานประกอบการในระยะยาวต่อไป

### 5.5.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับนายจ้างและลูกจ้างให้เห็นความสำคัญ และ พัฒนารูปแบบของการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้มาตรฐานในสถาน ประกอบกิจการเพื่อสร้างมาตรฐานการตรวจพิจารณาให้คะแนนของเจ้าหน้าที่ และผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 2) เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างได้พัฒนารูปแบบและระบบของการแรงงาน สัมพันธ์ที่ดีและการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้มาตรฐานในสถานประกอบการ
- 3) เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ แรงงานที่ดีในสถานประกอบการให้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงสหภาพแรงงานและ คณะกรรมการในระบบทวิภาคีรูปแบบต่าง ๆ
- 4) เพื่อเป็นการประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบการที่มีการสร้าง ระบบแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานที่ดีให้แก่ นายจ้าง และองค์กรของลูกจ้าง เพื่อเป็นเป็น แบบอย่างที่ดีแก่สถานประกอบการอื่น
- 5) เพื่อสร้างมาตรฐานการตรวจพิจารณาให้คะแนนของเจ้าหน้าที่ และผู้ ที่เกี่ยวข้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

### 5.5.3 เป้าหมาย

- 1) สถานประกอบการกิจการที่สนใจสมัครเข้าร่วมการประกวด
- 2) เจ้าหน้าที่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผู้แทนสภาองค์กรนายจ้าง ผู้แทนสภาองค์กรลูกจ้าง ผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการ

### 5.5.4 วิธีการดำเนินงาน

- 1) จัดพิมพ์แบบเสนอชื่อเพื่อพิจารณาเป็นสถานประกอบการดีเด่นฯ
- 2) จัดอบรม/ประชุมชี้แจงผู้ทำหน้าที่ตรวจประเมินสถานประกอบการดีเด่นฯ ซึ่งประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผู้แทนสภาองค์กรนายจ้าง ผู้แทนสภาองค์กรลูกจ้าง ผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการ
- 3) จัดประชุมคณะกรรมการฯ/คณะทำงานการประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน
- 4) เชิญชวนและรับสมัครสถานประกอบการที่สนใจเข้าร่วมการประกวด
- 5) ตรวจสอบข้อมูลจากใบสมัครและเอกสารที่เกี่ยวข้องของสถานประกอบการที่ส่งใบสมัครเข้าร่วมการประกวด โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด/สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่
- 6) ตรวจประเมินสถานประกอบการที่ผ่านเกณฑ์ระดับจังหวัด/ระดับพื้นที่ โดยพิจารณาข้อมูลตามเอกสาร หลักฐานที่สถานประกอบการแจ้งไว้ในใบสมัคร รวมถึงการให้คะแนนตามแบบให้คะแนนและอาจเข้าตรวจประเมิน เพื่อสัมภาษณ์และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมในสถานประกอบการบางแห่ง โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด/สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่
- 7) คณะกรรมการประกวดฯ ตรวจสอบพิจารณาผลคะแนนของสถานประกอบการที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาเบื้องต้นจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด/สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่
- 8) คณะกรรมการประกวดฯ ประชุมเพื่อตัดสินการประกวด
- 9) สรุปผลการประกวดให้ปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณาลงนามในการประกาศกระทรวงแรงงาน
- 10) แจกผลการประกวด และจัดทำหนังสือเชิญชวนสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานเข้ารับรางวัล
- 11) จัดทำ TOR/ จ้างผู้ดำเนินการจัดงานพิธีมอบรางวัล

12. จัดจ้างทำโล่รางวัลและเกียรติบัตรสำหรับสถานประกอบการดีเด่นฯ ที่ได้รับรางวัล
13. จัดทำหนังสือทำเนียบ
14. จัดจ้างจัดงานพิธีมอบรางวัลสถานประกอบการฯ เพื่อประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบการที่ได้รับรางวัล
15. จัดตั้งคณะทำงานจัดงานพิธีมอบรางวัล และจัดประชุมคณะทำงานพิธีมอบรางวัลฯ จำนวน 2 ครั้ง
16. จัดงานพิธีมอบรางวัล
17. สรุปผลการดำเนินโครงการ

#### 5.55 งบประมาณ

วงเงินงบประมาณ จำนวน 4,000,000 บาท (สี่ล้านบาทถ้วน)

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้นำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิง โดยเป็นงานวิจัยที่ใช้ในการประเมินด้วยตัวแบบ ชิปปโมเดล (CIPP Model) ประกอบด้วย

**พัชรี ปะนันโต (2550)** ศึกษาการประเมินโครงการทางด่วนพนักงานธนาคารออมสิน มาใช้ในการเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับหัวหน้างาน (ผู้บริหาร) ของธนาคาร ออมสิน โดยใช้ตัวแบบ CIPP Model ผลการศึกษา พบว่า การดำเนินโครงการประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของโครงการ ด้านปัจจัยในการดำเนินการของโครงการ ด้านกระบวนการของโครงการ และด้านผลที่เกิดขึ้นของโครงการ ปัญหาและอุปสรรคการนำโครงการ มาใช้ในการเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับหัวหน้างาน (ผู้บริหาร) ของธนาคารออมสิน ขาดการวางแผนในการดำเนินโครงการ การขาดกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหาและคัดเลือก และไม่มีเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังการเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานในโครงการ ซึ่งควรแก้ไขโดยทำการวางแผนดำเนินโครงการ กำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหา คัดเลือก และการประเมินผลที่ชัดเจน

**นภดล ดีเรือก (2555)** ศึกษาการประเมินผลโครงการฟื้นฟูทางหลวงชนบทที่เสียหาย อันเนื่องมาจากเหตุภัยพิบัติ :กรณีศึกษาในพื้นที่สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 8 (นครสวรรค์) โดยใช้ตัวแบบ CIPP Model ผลการศึกษา พบว่า ผลการประเมินผลโครงการในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับมากในทุกด้าน ตามลำดับ คือ ด้านบริบท ด้านผลผลิต ด้าน

กระบวนการ และด้านปัจจัยนำเข้า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนิน โครงการที่พบมากที่สุด แบ่ง ออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านบริบท สภาพพื้นที่ของโครงการมีบางพื้นที่ยังไม่มีความเหมาะสม และการ เร่งรัดสำรวจออกแบบมากเกินไปทำให้เกิดข้อผิดพลาดตามมา ด้านปัจจัยนำเข้า บุคลากรที่มีหน้าที่ ควบคุมงานก่อสร้างมีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่จะต้องดำเนินการในช่วงเวลาเดียวกัน และ งบประมาณได้รับล่าช้าทำให้แก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนไม่ทันการณ์ด้านกระบวนการ การดำเนินงานบางโครงการไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และด้านผลผลิตบางโครงการการ ก่อสร้างแล้วเสร็จล่าช้าเกินระยะเวลาที่กำหนดไว้

**จุลทัศน์ จิตเจริญ (2548)** ศึกษาการประเมินผลโครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชน เมือง ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาผลการดำเนินโครงการและหา วิธีการที่จะปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยทำการศึกษากลุ่มคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้าน และสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ตัวแบบ CIPP Model พบว่า การดำเนินโครงการมีระดับประเมินผลการดำเนินโครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชน เมือง ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก เป็นโครงการที่เน้นการกระจาย รายได้สู่ท้องถิ่นและส่งเสริมโอกาสให้คนมีรายได้น้อยได้มีเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริม รายได้ของตนเองและครอบครัวทำให้ชุมชนมีโอกาสและทางเลือกในการสร้างรายได้มากขึ้น แต่ยัง พบปัญหาอุปสรรคบางอย่างที่เป็นปัจจัยด้านลบที่รัฐบาลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรเร่งดำเนินการแก้ไข คือ ด้านระเบียบวิธีการเข้าเป็นสมาชิก ขั้นตอนการกู้ยืม มีความยุ่งยากซับซ้อนมากเกินไปกว่า ประชาชนจะทำความเข้าใจได้ในระยะเวลาอันสั้น และปัจจัยด้านลบที่พบอีกด้าน คือ สมาชิกฯ กู้ยืมเงินไปใช้ไม่เหมาะสม ผิดวัตถุประสงค์ของโครงการฯ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้โครงการฯ ประสบปัญหาได้ในอนาคต และสัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร ดังนั้น ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึง ควรมีนโยบายรวมทั้งควรกำหนดมาตรการต่าง ๆ ปรับปรุงแก้ไข ปัญหาดังกล่าว เพื่อให้โครงการ กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองประสบความสำเร็จมากที่สุด

**คณิงเดช เข็มมวราศาสตร์ (2544)** ศึกษาประเมินประสิทธิผลของโครงการเรารักษ์ ทำเงิน ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม โดยใช้ตัวแบบ CIPP Model ผลการศึกษา พบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการเรารักษ์ทำเงิน มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการเพื่อการ จัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมจังหวัดนครปฐม และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษา คุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 การดำเนินโครงการเรารักษ์ทำเงิน บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของโครงการ คือ มีการอบรมอาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อม จำนวน 305 คน อาสาสมัครที่ เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักทางด้านสิ่งแวดล้อม อาสาสมัครพิทักษ์ สิ่งแวดล้อมทราบบทบาทและหน้าที่ของตนเองสามารถถ่ายทอดความรู้ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมสู่

ประชาชนในท้องถิ่น ทำให้ประชาชนมีจิตสำนึก และความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมร่วมกับภาครัฐ แต่มีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดของโครงการเรารักษ์ทำเงิน ที่พบว่า ภายหลังจากดำเนินการอบรมอาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อม หน่วยงานภาครัฐไม่มีเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพน้ำแบบง่ายสนับสนุนให้แก่อาสาสมัครฯ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน และงบประมาณของโครงการเรารักษ์ทำเงิน ได้รับล่าช้าไม่ตรงกับระยะเวลาความต้องการของโครงการ

**ธรรมสันต์ สุวรรณโรจน์ (2555)** ศึกษาการประเมินการจัดการเรียนรู้หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โดยใช้รูปแบบซีพีพี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการจัดการเรียนรู้หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โดยทำการศึกษากลุ่มนักศึกษา อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร พบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาในการประเมินหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โดยใช้รูปแบบซีพีพี อยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นของอาจารย์ในการประเมินหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โดยใช้รูปแบบซีพีพี อยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ปัจจัยภายนอกและสังคมสภาพปัจจุบัน มีเนื้อหาชัดเจนสามารถประยุกต์เพื่อประกอบอาชีพได้ วิธีและเกณฑ์การประเมินมีความเหมาะสม ในด้านปัจจัยนำเข้า พบว่ารายวิชาในหลักสูตร โดยภาพรวมแล้วมีความสอดคล้องของวิชาในหลักสูตรมีความทันสมัยของวิชา มีการจัดวิชาที่น่าสนใจไว้ในหลักสูตรและสามารถนำความรู้วิชานี้ไปประยุกต์ใช้จริงในวิชาชีพ อาจารย์มีการดำเนินการสอน การเรียนไปตามแผนที่กำหนด อาจารย์มีเทคนิคและวิธีการสอนภาคปฏิบัติ เทคนิควิธีการใช้สื่อสอน ในภาพรวมผลผลิตหลักสูตร อยู่ในระดับมาก พบว่า นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ศึกษาเป็นอย่างดี

**เอกชัย พุ่มดวง (2547)** ศึกษาการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนวิชาชีวิตกับสิ่งแวดล้อมในหลักสูตรการศึกษาทั่วไปของสถาบันราชภัฏ โดยใช้รูปแบบ CIPP พบว่าในการประเมินบริบทของวิชา พบว่าวิชาชีวิตกับสิ่งแวดล้อมเป็นวิชาที่มีความสำคัญและจากการประเมินเอกสารประมวลรายวิชากับสิ่งแวดล้อมนั้น มีความสัมพันธ์กับหลักสูตรในระดับปานกลาง ควรเน้นปัญหาสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันมากขึ้น การประเมินปัจจัยนำเข้า ด้านอาจารย์อยู่ในระดับมาก ด้านนักศึกษา สื่อการเรียนการสอน และด้านสถานที่ อยู่ในระดับปานกลาง การประเมินกระบวนการจัดการเรียนการสอน ในด้านการบริหารวิชา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล มีความเหมาะสมในระดับมาก การประเมินผลผลิตหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาชีวิตกับสิ่งแวดล้อมของนักศึกษา พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเกิดจากการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้สอนที่เน้นการบรรยายเป็นส่วนใหญ่ และการ

กำหนดรายละเอียดเนื้อหาที่ขึ้นอยู่กับอาจารย์ผู้สอน จึงอาจส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาได้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ควรมีการพิจารณาปรับปรุงเอกสารประมวลรายวิชาให้มีความเหมาะสมมากขึ้น อาจารย์ผู้สอนควรมีการกระตุ้นนักศึกษาให้เอาใจใส่ในการเรียน สนใจหาความรู้เพิ่มเติม และติดตามข่าวสารทางด้านสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ และควรพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา วิจัยเชิงประเมินผลภาพรวมที่มุ่งศึกษา การประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี ในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน โดยใช้รูปแบบการประเมินผลตาม CIPP Model เป็นแนวทางในการประเมิน ผู้วิจัยจึงใช้การศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าวิชาความรู้จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยวิธีวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2557 ได้กำหนดประชากรเป้าหมายที่ทำการวิจัย ดังนี้

ซึ่งประชากรที่อยู่ในขอบเขตการวิจัยเพื่อประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานในครั้งนี้ ประกอบด้วยประชากรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ



**1.1 กลุ่มแรก** คือ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่รับผิดชอบภารกิจด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ของหน่วยงาน จำนวน 27 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 รายละเอียดจำนวนข้าราชการ ที่รับผิดชอบงานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ของหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน่วยดำเนินการ	ข้าราชการ (คน)
กลุ่มงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์	12
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ	1
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร	1
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี	1
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐม	1
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี	1
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10	10
รวมจำนวนประชากรทั้งหมด (คน)	27

**1.2 กลุ่มที่สอง** คือ ตัวแทนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการฯ ในปี 2557 และผ่านเกณฑ์การพิจารณาได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่น 5 ปีติดต่อกันขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร เนื่องจากเป็นพื้นที่ตั้งของสถานประกอบกิจการที่สมัครเข้าร่วมโครงการจำนวนมาก และเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมของประเทศ จำนวน 163 คน โดยจำแนกดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 รายละเอียดจำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2557

ขนาดสถานประกอบกิจการ	จำนวนลูกจ้าง (คน)	ประชากร (คน)
ขนาดใหญ่	1,000 คนขึ้นไป	41
ขนาดกลาง	ลูกจ้าง 300 – 999 คน	58
ขนาดเล็ก	ลูกจ้าง 50 - 299 คน	64
<b>รวม</b>		<b>163 แห่ง</b>

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ ในการศึกษาเรื่องการประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานครั้งนี้ เครื่องมือที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นโดยศึกษาจากทฤษฎีแนวคิดและงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1.1 ศึกษาเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างร่างแบบสอบถามรูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วย

1) คำถามปลายปิด (Close-ended Response Question) เป็นคำถามซึ่งมีทางเลือกให้ตอบกำหนดไว้คงที่ และให้ผู้ตอบเลือก 1 คำตอบที่ใกล้เคียงที่สุดกับความคิดเห็นของผู้ตอบ

2) คำถามปลายเปิด (Open-ended Response Question) เป็นคำถามซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบตอบโดยใช้คำพูดของตนเอง เพื่อให้ผู้ตอบสามารถเสนอแนวความคิดได้อย่างเต็มที่

2.1.2 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติมและพิจารณาข้อคำถาม เพื่อผู้ศึกษาจะได้นำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุง

2.1.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยภาพรวมของค่า IOC มีค่าเฉลี่ย 0.95 และค่า IOC ของทุกข้อคำถามมีค่ามากกว่า 0.50 ซึ่งถือว่าเนื้อหาสาระของคำถามที่สร้างขึ้นนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ต้องการศึกษา

2.1.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวแทนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามพบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา มีค่าเท่ากับ .9203 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้

2.1.5 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

2.2 รายละเอียดแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น จำนวน 1 ชุด จะแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และมีลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 35 ดังนี้

- |                                |              |
|--------------------------------|--------------|
| 1. ด้านบริบท (Context)         | จำนวน 8 ข้อ  |
| 2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) | จำนวน 7 ข้อ  |
| 3. ด้านกระบวนการ (Process)     | จำนวน 11 ข้อ |
| 4. ด้านผลผลิต (Product)        | จำนวน 9 ข้อ  |

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการ

ประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ตามกรอบแนวคิดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับขั้น ดังนี้

3.1 ส่งแบบสอบถามพร้อมซองเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัย ทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มสถานประกอบการ จำนวน 163 ชุด และเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 27 ชุด ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมทั้งสิ้น 190 ชุด

3.2 รวบรวมแบบสอบถามคืนกลับได้ จำนวน 175 ชุด เมื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม พบว่ามีความสมบูรณ์ทั้งหมด 175 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92 แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเวลาเดียว โดยกำหนดระยะเวลาในการแจกและเก็บแบบสอบถามในช่วงเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2558 แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

#### 4.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. จัดระเบียบข้อมูล และลงรหัส
3. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

#### 4.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อคำถามในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการนำเสนอ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการประเมินการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตตามความคิดเห็นของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และการจัดสวัสดิการแรงงาน ในภาพรวมและจำแนกตามเกณฑ์แต่ละประเด็น โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายรายละเอียด ดังนี้

ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale คือให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกแสดงความคิดเห็น จากข้อความที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ให้ โดยกำหนดให้มีคำตอบ 5 ระดับ โดยมีระดับการประเมิน ดังนี้

- 5 หมายถึง การประเมินเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การประเมินเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การประเมินเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การประเมินเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การประเมินเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 3.3 มาตรวัดแบบ Likert Scale

ระดับความคิดเห็น	น้ำหนักคะแนน	
	คะแนน	ช่วงคะแนน (ค่าเฉลี่ย)
มากที่สุด	5	4.50 – 5.00
มาก	4	3.50 – 4.49
ปานกลาง	3	2.50 – 3.49
น้อย	2	1.50 – 2.49
น้อยที่สุด	1	1.00 – 1.49

3. วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในส่วนที่เป็นสอบถามปลายเปิด ทำการวิเคราะห์โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่รับผิดชอบภารกิจด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานของหน่วยงาน จำนวน 27 คน และกลุ่มตัวแทนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ ในปี 2557 และผ่านเกณฑ์การพิจารณาได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่น 5 ปีติดต่อกันขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร เนื่องจากเป็นพื้นที่ตั้งของสถานประกอบการที่สมัครเข้าร่วมโครงการจำนวนมาก และเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมของประเทศ จำนวน 163 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 190 คน โดยทำการส่งแบบสอบถามให้กับประชากรดังกล่าว ปรากฏว่าสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้กลับมาจำนวน 175 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92 จากแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้น ได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาลงรหัส ป้อนข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับดังนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ของประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 2 กลุ่ม และมีลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List)

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 35 ดังนี้

- |                             |              |
|-----------------------------|--------------|
| 1. ด้านบริบท (Context)      | จำนวน 8 ข้อ  |
| 2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) | จำนวน 7 ข้อ  |
| 3. ด้านกระบวนการ (Process)  | จำนวน 11 ข้อ |
| 4. ด้านผลผลิต (Product)     | จำนวน 9 ข้อ  |

**ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่รับผิดชอบภารกิจด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานของหน่วยงาน และกลุ่มตัวแทนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ ในปี 2557 และผ่านเกณฑ์

การพิจารณาได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่น 5 ปีติดต่อกันขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานครและ  
ปริมณฑล ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร

## 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้นำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

รับผิดชอบภารกิจด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ของหน่วยงาน และกลุ่ม  
ตัวแทนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มี  
ระบบบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ในปี 2557 และผ่านเกณฑ์การ  
พิจารณาได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่น 5 ปีติดต่อกันขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานครและ  
ปริมณฑล ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร  
ปรากฏผลตาม ตารางที่ 4.1 -4.2

ตารางที่ 4.1 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคล  
ของกลุ่มข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่รับผิดชอบภารกิจด้าน  
แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานของหน่วยงาน

ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เพศ		
ชาย	11	40.7
หญิง	16	59.3
<b>รวม</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>
อายุ		
21-30 ปี	0	0
31-40 ปี	6	22.3

41-50 ปี	12	44.4
51 ปีขึ้นไป	9	33.3
<b>รวม</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรี	19	70.4
สูงกว่าปริญญาตรี	8	29.6
<b>รวม</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
ระดับปฏิบัติการ	3	11.1
ระดับชำนาญการ	14	51.9
ระดับชำนาญการพิเศษ	5	18.5
อื่นๆ	5	18.5
<b>รวม</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน</b>		
ต่ำกว่า 3 ปี	8	29.6
3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	4	14.9
5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	8	29.6
10 ปีขึ้นไป	7	25.9
<b>รวม</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่รับผิดชอบภารกิจด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้



เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 และเพศชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6

ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมาเป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 18.58 เป็นข้าราชการระดับอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8

ตารางที่ 4.2 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวแทนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เพศ	ชาย	77	52.0
	หญิง	71	48.0
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>
อายุ	21-30 ปี	17	11.5
	31-40 ปี	52	35.1
	41-50 ปี	62	41.9
	51 ปีขึ้นไป	17	11.5

<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>
------------	------------	--------------

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	8.8
ปริญญาตรี	106	71.6
สูงกว่าปริญญาตรี	29	19.6
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>
<b>ลักษณะการดำเนินงาน</b>		
ห้างหุ้นส่วนจำกัด		
บริษัทจำกัด	148	100.0
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>
<b>ประเภทการประกอบธุรกิจของสถานประกอบการ</b>		
อุตสาหกรรมการผลิต	90	60.8
การบริการ	29	19.6
การธนาคารหรือการเงิน	1	0.7
การค้า(Trading)	20	13.5
อื่น ๆ	8	5.4
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>
<b>ขนาดสถานประกอบการ</b>		
เล็ก มีลูกจ้าง50-299 คน	57	38.5
กลาง มีลูกจ้าง300-999 คน	53	35.8
ใหญ่ มีลูกจ้าง1,000คนขึ้นไป	38	25.7
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>
<b>ระยะเวลาดำเนินกิจการของสถานประกอบการ</b>		
5-10 ปี	16	10.8
11-15 ปี	24	16.2
16-20 ปี	40	27.1

20 ปีขึ้นไป	68	45.9
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
สถานประกอบการมีสัดส่วนการจัดจำหน่าย ผลิตภัณฑ์ในประเทศและต่างประเทศเพียงใด		
ไม่มีการส่งสินค้าหรือบริการไปต่างประเทศ	58	39.2
มีการส่งสินค้าหรือบริการไปต่างประเทศ	90	60.8
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>

สัญชาติของผู้เป็นเจ้าของสถานประกอบการ ที่มีอำนาจสูงสุด (ถือหุ้นข้างมาก)		
ไทย	68	45.9
อเมริกัน	12	8.1
ยุโรป	15	10.1
ญี่ปุ่น	46	31.1
อินเดีย	4	2.7
อื่นๆ	3	2.1
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>

สถานประกอบการมีสภาพแรงงานหรือไม่		
มี	60	40.5
ไม่มี	88	59.5
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>

สถานประกอบการมีคณะกรรมการลูกจ้างหรือไม่		
มี	65	43.9
ไม่มี	83	56.1
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>

สถานประกอบการมีคณะกรรมการร่วม ปรึกษาหารือในสถานประกอบการหรือไม่		
มี	76	51.4

ไม่มี	72	48.6
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของตัวแทนสถานประกอบการ ที่เข้าร่วมโครงการ มีดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 และ เพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8

ลักษณะการดำเนินงาน กลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินงานในรูปแบบ บริษัทจำกัด จำนวน 148 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100.0

ประเภทการประกอบธุรกิจของสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 90 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 60.8 .รองลงมาประกอบธุรกิจบริการ จำนวน 29 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 19.6 ประกอบธุรกิจการค้า (Trading) จำนวน 20 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 13.5 ประกอบธุรกิจอื่น ๆ จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.4 และประกอบธุรกิจธนาคารหรือการเงิน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.7

ขนาดสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก มีลูกจ้าง 50-299 คน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง มีลูกจ้าง 300-999 คน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 และเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีลูกจ้าง 1,000 คนขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7

ระยะเวลาดำเนินกิจการของสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำเนินกิจการ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 68 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมา มีระยะเวลาดำเนินกิจการ 16-20 ปี จำนวน 40 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 27.1 มีระยะเวลาดำเนินกิจการ 11-15 ปี จำนวน 24 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.2 และมีระยะเวลาดำเนินกิจการ 5-10 ปี จำนวน 16 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.8

สถานประกอบการมีส่วนร่วมการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในประเทศและต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการส่งสินค้าหรือบริการไปต่างประเทศ จำนวน 90 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 60.8 และไม่มีมีการส่งสินค้าหรือบริการไปต่างประเทศ จำนวน 58 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 39.2

สัญชาติของผู้เป็นเจ้าของสถานประกอบการที่มีอำนาจสูงสุด (ถือหุ้นข้างมาก) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเจ้าของสถานประกอบการสัญชาติไทย จำนวน 68 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมามีเจ้าของสถานประกอบการสัญชาติญี่ปุ่น จำนวน 46 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.1 มีเจ้าของสถานประกอบการสัญชาติยุโรป จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.1 มีเจ้าของสถานประกอบการสัญชาติอเมริกัน จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.1 มีเจ้าของสถานประกอบการสัญชาติอินเดีย จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.7 และมีเจ้าของสถานประกอบการสัญชาติอื่นๆ จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.1

สถานประกอบการมีสหภาพแรงงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน จำนวน 88 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 59.5 และเป็นสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน จำนวน 60 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 40.5

สถานประกอบการมีคณะกรรมการลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ จำนวน 83 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 56.1 และมีคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ จำนวน 65 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 43.9

สถานประกอบการมีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือในสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือในสถานประกอบการ จำนวน 76 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 51.4 และไม่มีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือในสถานประกอบการ จำนวน 72 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.6



**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน**

ระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) ด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงผลตาม ตารางที่ 4.3

**2.1 ด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทของโครงการ (Context)**

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทของโครงการ

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นข้าราชการฯ ที่รับผิดชอบภารกิจด้านแรงงาน สัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ของหน่วยงาน (N = 27)			ระดับความคิดเห็นตัวแทนสถาน ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ (N = 148)		
	μ	S.D	การแปลผล	μ	S.D	การแปลผล
	1. โครงการส่งเสริมการประกวดฯ เป็นมาตรการหนึ่ง ที่เสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ	4.48	.643	มาก	4.49	.553
2. วัตถุประสงค์ของโครงการส่งเสริมการประกวดฯ สอดคล้องกับนโยบายของสถานประกอบการ	3.93	.474	มาก	4.42	.606	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นข้าราชการฯ ที่รับผิดชอบภารกิจด้านแรงงาน สัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ของหน่วยงาน (N = 27)			ระดับความคิดเห็นตัวแทนสถาน ประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการฯ (N = 148)		
	$\mu$	S.D	การแปลผล	$\mu$	S.D	การแปลผล
	3. โครงการส่งเสริมการประกวดฯ มีความสอดคล้องกับนโยบาย ของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหา ด้านแรงงานของประเทศ	4.07	.550	มาก	4.24	.713
4. โครงการส่งเสริมการ ประกวดฯ เป็นการสร้าง ความร่วมมือด้านแรงงาน สัมพันธ์และแก้ไขปัญหา ที่อาจเกิดขึ้นในสถาน ประกอบกิจการให้ยุติลง ด้วยระบบทวิภาคี	4.41	.572	มาก	4.47	.633	มาก
5. โครงการส่งเสริมการ ประกวดฯ ช่วยให้ระบวน การผลิตของนายจ้างเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	.801	มาก	4.18	.729	มาก
6. โครงการส่งเสริมการ ประกวดฯ ส่งผลให้ลูกจ้าง ได้รับสวัสดิการที่ดีมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	4.37	.492	มาก	4.32	.681	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นข้าราชการฯ ที่รับผิดชอบภารกิจด้าน แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ แรงงานของหน่วยงาน (N = 27)			ระดับความคิดเห็นตัวแทนสถาน ประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการฯ (N = 148)		
	$\mu$	S.D	การแปลผล	$\mu$	S.D	การแปลผล
7. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ งานด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานใน สถานประกอบกิจการมี ความเข้าใจโครงการส่งเสริม การประกวดฯ เป็นอย่างดี	3.89	.698	มาก	4.28	.548	มาก
8. โครงการส่งเสริมการ ประกวดฯ ได้กำหนด ระยะเวลาในการดำเนินงาน ไว้ตามแผนงานอย่าง เหมาะสมเพียงพอ	3.48	.893	ปาน กลาง	3.40	1.035	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ และตัวแทนสถานประกอบกิจการต่อการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทของโครงการ (Context) ผลการศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเป็นดังนี้

1. โครงการส่งเสริมการประกวดฯ เป็นมาตรการหนึ่งที่เสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบกิจการ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.88 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.88$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบกิจการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.99 กล่าวได้ว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.99$ )



2. วัตถุประสงค์ของโครงการส่งเสริมการประกวดฯ สอดคล้องกับนโยบายของสถานประกอบการ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.93$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42 กล่าวได้ว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.42$ )

3. โครงการส่งเสริมการประกวดฯ มีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของประเทศ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.07$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.24$ )

4. โครงการส่งเสริมการประกวดฯ เป็นการสร้างความร่วมมือด้านแรงงานสัมพันธ์ และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในสถานประกอบการให้ยุติลงด้วยระบบทวิภาคี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.41 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.41$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.47$ )

5. โครงการส่งเสริมการประกวดฯ ช่วยให้กระบวนการผลิตของนายจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.89$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.18$ )

6. โครงการส่งเสริมการประกวดฯ ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.37$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.32 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.32$ )

7. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการมีความเข้าใจโครงการส่งเสริมการประกวดฯ เป็นอย่างดี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.89$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.28$ )

8. โครงการส่งเสริมการประกวดฯ ได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานไว้ตามแผนงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.48 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.48$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ( $\mu = 3.40$ )

## 2.2 ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ (Input)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มึระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นข้าราชการฯ ที่รับผิดชอบภารกิจด้านแรงงาน สัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ของหน่วยงาน (N = 27)			ระดับความคิดเห็นตัวแทนสถาน ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ (N = 148)		
	$\mu$	S.D	การแปลผล	$\mu$	S.D	การแปลผล
1. เจ้าหน้าที่ของกรม สวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานที่มีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถ ในการปฏิบัติงานด้าน การส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์และสวัสดิการ แรงงานเป็นอย่างดี	3.74	.764	มาก	4.28	.629	มาก
2. เจ้าหน้าที่ของกรม สวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน สามารถให้ คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับการดำเนิน กิจกรรมตามโครงการฯ	3.44	.974	ปานกลาง	4.28	.618	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นข้าราชการฯ ที่รับผิดชอบภารกิจด้านแรงงาน สัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ของหน่วยงาน (N = 27)			ระดับความคิดเห็นตัวแทนสถาน ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ (N = 148)		
	$\mu$	S.D	การแปลผล	$\mu$	S.D	การแปลผล
	3. คณะกรรมการตรวจ ประเมินให้คะแนนตาม โครงการฯ มีความรู้ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การ ตรวจประเมินฯเป็นอย่างดี	3.11	.892	ปานกลาง	4.30	.600
4. คณะกรรมการตรวจ ประเมินให้คะแนนตาม โครงการฯ มีความรู้ ความสามารถในการ วิเคราะห์ ประเมิน และ ให้คะแนนได้เป็นอย่างดี	3.89	.698	มาก	3.35	1.166	ปาน กลาง
5. การแต่งตั้ง คณะกรรมการตรวจ ประเมินให้คะแนนตาม โครงการฯในรูปแบบ ไตรภาคี (3 ฝ่าย) มีความ เหมาะสม	3.96	.759	มาก	4.38	.514	มาก
6. แบบเสนอชื่อเพื่อ พิจารณาเป็นสถาน ประกอบการ ดีเด่นฯ มีเนื้อหาในแต่ละหมวด ครอบคลุมและมีความ เหมาะสม	3.26	.712	ปานกลาง	3.34	1.286	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นข้าราชการฯ ที่รับผิดชอบภารกิจด้านแรงงาน สัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ของหน่วยงาน (N = 27)			ระดับความคิดเห็นตัวแทนสถาน ประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการฯ (N = 148)		
	$\mu$	S.D	การแปลผล	$\mu$	S.D	การแปลผล
	7. หลักเกณฑ์การพิจารณา ให้คะแนนที่กำหนดมี ความชัดเจน มีความ น่าเชื่อถือและมีมาตรฐาน	3.70	.823	มาก	4.21	.598

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบกิจการฯ ต่อการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการแรงงาน ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ (Input) ผลการศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเป็นดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานเป็นอย่างดี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.74$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบกิจการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.28$ )

2. เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมตามโครงการฯ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.44$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบกิจการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.28$ )

3. คณะกรรมการตรวจประเมินให้คะแนนตามโครงการฯมีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การตรวจประเมินฯ เป็นอย่างดี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.11$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็น

ของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่า 4.30 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.30$ )

4. คณะกรรมการตรวจประเมินให้คะแนนตามโครงการฯ มีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ ประเมิน และให้คะแนนได้เป็นอย่างดี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับกล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.89$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.35$ )

5. การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินให้คะแนนตามโครงการฯ ในรูปแบบไตรภาคี (3 ฝ่าย) มีความเหมาะสม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.96$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.38$ )

6. แบบเสนอชื่อเพื่อพิจารณาเป็นสถานประกอบการดีเด่นฯ มีเนื้อหาในแต่ละหมวดครอบคลุมและมีความเหมาะสม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.26 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.26$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ( $\mu = 3.34$ )

7. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนที่กำหนดมีความชัดเจน มีความน่าเชื่อถือและมีมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.70 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.70$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับกล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.21$ )

### 2.3 ด้านกระบวนการของโครงการ (Process)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการ ส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้าน แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ด้านกระบวนการของโครงการ

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นข้าราชการ <sup>๑</sup> ที่รับผิดชอบภารกิจด้านแรงงาน สัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ของหน่วยงาน (N = 27)			ระดับความคิดเห็นตัวแทนสถาน ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ <sup>๒</sup> (N = 148)		
	μ	S.D	การแปลผล	μ	S.D	การแปลผล
1. นายจ้างลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมโครงการ	3.56	.892	มาก	4.75	4.194	มากที่สุด
2. นายจ้างลูกจ้างมีกิจกรรมร่วมกันตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	3.67	.832	มาก	4.41	.559	มาก
3. ขั้นตอนและวิธีการสมัครเข้าร่วมโครงการมีความชัดเจนและเหมาะสม	3.33	.920	ปานกลาง	3.18	1.105	ปานกลาง
4. วิธีการตรวจประเมินของคณะกรรมการฯ (ตรวจเอกสารและสัมภาษณ์ฝ่ายจัดการและฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำเอกสารเท่านั้น) มีความเหมาะสม	3.22	.934	ปานกลาง	4.47	.633	มาก
5. คณะกรรมการตรวจประเมินให้คะแนนอย่างเป็นธรรม โปร่งใส	4.07	.829	มาก	4.34	.612	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นข้าราชการฯ ที่รับผิดชอบภารกิจด้านแรงงาน สัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ของหน่วยงาน (N = 27)			ระดับความคิดเห็นตัวแทนสถาน ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ (N = 148)		
	μ	S.D	การแปลผล	μ	S.D	การแปลผล
6. สถานที่จัดงานพิธีมอบ รางวัลฯ มีความเหมาะสม	4.30	.542	มาก	4.31	.727	มาก
7. รูปแบบ และลำดับ ขั้นตอนการจัดงานพิธี มอบรางวัลมีความ เหมาะสม	4.15	.602	มาก	4.11	.775	มาก
8. การจัดนิทรรศการมี ความเหมาะสม	4.26	.656	มาก	3.97	.820	มาก
9. จำนวนสถานประกอบ กิจการที่เข้ารับรางวัลมี ความเหมาะสม	3.44	1.013	ปานกลาง	3.49	1.085	ปาน กลาง
10. การจัดลำดับผู้เข้ารับ รางวัลบนเวทีมีความ เหมาะสม	3.93	.781	มาก	4.10	.735	มาก
11. จุดถ่ายรูปหน้าห้อง ประชุมมีความเหมาะสม	3.33	1.000	ปานกลาง	3.41	1.130	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบการต่อการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการแรงงานด้านกระบวนการของโครงการ (Process) ผลการศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเป็นดังนี้

1. นายจ้างลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมโครงการ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ใน

ระดับมาก ( $\mu = 3.56$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.75 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.75$ )

2. นายจ้างลูกจ้างมีกิจกรรมร่วมกันตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.67$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.41 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.41$ )

3. ขั้นตอนและวิธีการสมัครเข้าร่วม โครงการมีความชัดเจนและเหมาะสม ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ กล่าวได้ว่าความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.33 กล่าวได้ว่า มีการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.33$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถาน ประกอบกิจการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.18 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับ ปานกลางเช่นกัน ( $\mu = 3.18$ )

4. วิธีการตรวจประเมินของคณะกรรมการฯ (ตรวจเอกสารและสัมภาษณ์ฝ่ายจัดการ และฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำเอกสารเท่านั้น) มีความเหมาะสม ผลการศึกษาพบว่า ระดับ ความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.22$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ กล่าวได้ว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.47 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.47$ )

5. คณะกรรมการตรวจประเมินให้คะแนนอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.07$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.34 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.34$ )

6. สถานที่จัดงานพิธีมอบรางวัลฯ มีความเหมาะสม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความ คิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.30$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.31 กล่าวได้ว่ามี การประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.31$ )

7. รูปแบบ และลำดับขั้นตอนการจัดงานพิธีมอบรางวัลมีความเหมาะสม ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ใน ระดับมาก ( $\mu = 4.15$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.11 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.11$ )

8. การจัดนิทรรศการมีความเหมาะสม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของ ข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.26 กล่าวได้ว่าการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.26$ ) ขณะที่



ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 3.97$ )

9. จำนวนสถานประกอบการที่เข้ารับรางวัลมีความเหมาะสม ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ กล่าวได้ว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.44$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.49 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ( $\mu = 3.49$ )

10. การจัดลำดับผู้เข้ารับรางวัลบนเวทีมีความเหมาะสม ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.93$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.10$ )

11. จุดถ่ายรูปหน้าห้องประชุมมีความเหมาะสม ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.33 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.33$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ กล่าวได้ว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.41$ )



## 2.4 ด้านผลผลิตของโครงการ (Product)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ด้านผลผลิตของโครงการ

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นข้าราชการฯ ที่รับผิดชอบภารกิจด้านแรงงาน สัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ของหน่วยงาน (N = 27)			ระดับความคิดเห็นตัวแทนสถาน ประกอบการที่เข้าร่วม โครงการฯ (N = 148)		
	μ	S.D	การแปลผล	μ	S.D	การแปลผล
	1. สถานประกอบการ ได้รับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระบบแรงงาน สัมพันธ์ที่ดีและการจัด สวัสดิการแรงงานที่ได้ มาตรฐาน เพิ่มขึ้น	4.00	.734	มาก	4.30	.646
2. สถานประกอบการได้นำ ความรู้ คำแนะนำ เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานและ นำไปปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง	4.04	.706	มาก	4.43	.597	มาก
3. ระบบทวิภาคีในสถาน ประกอบการมีความ เข้มแข็งและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	4.04	.759	มาก	4.33	.632	มาก
4. สถานประกอบการที่เข้าร่วม โครงการลดปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงานในองค์กร	3.89	.698	มาก	4.43	.618	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นข้าราชการฯ ที่รับผิดชอบภารกิจด้านแรงงาน สัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ของหน่วยงาน (N = 27)			ระดับความคิดเห็นตัวแทนสถาน ประกอบการที่เข้าร่วม โครงการฯ (N = 148)		
	$\mu$	S.D	การแปลผล	$\mu$	S.D	การแปลผล
	5. สถานประกอบการมีความภูมิใจในรางวัลที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในองค์กร	4.26	.813	มาก	4.58	.560
6. สร้างความมั่นคงในธุรกิจ สร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า	4.00	.679	มาก	4.37	.598	มาก
7. สถานประกอบการมีความมุ่งมั่น รักษาภาพ สถานประกอบการดีเด่น ด้านแรงงานสัมพันธ์และ สวัสดิการแรงงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน	3.96	.649	มาก	4.49	.665	มาก
8. ผลผลิตของสถานประกอบการ กิจการมีคุณภาพเพิ่มขึ้น	3.70	.724	มาก	4.20	.638	มาก
9. สถานประกอบการมีความพึง พอใจโครงการส่งเสริมการ ประกวดสถานประกอบการ ให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีด้าน แรงงานสัมพันธ์และ สวัสดิการแรงงาน	3.93	.730	มาก	4.50	.553	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบการฯ ต่อการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการแรงงาน ด้านผลผลิตของโครงการ (Product) ผลการศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

1. สถานประกอบการกิจการได้รับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้มาตรฐาน เพิ่มขึ้น ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.00$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.30$ )

2. สถานประกอบการกิจการได้นำความรู้ คำแนะนำเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน และนำไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.04$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.43 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.43$ )

3. ระบบทวิภาคีในสถานประกอบการมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.04$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.33$ )

4. สถานประกอบการกิจการที่เข้าร่วมโครงการ ลดปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงานในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.89$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.34 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.34$ )

5. สถานประกอบการกิจการมีความภูมิใจในรางวัลที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.26 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.26$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.58 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.58$ )

6. สร้างความมั่นคงในธุรกิจ สร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.00$ )

ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.37$ )

7. สถานประกอบการมีความมุ่งมั่น รักษาสภาพสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.96$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.49 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.49$ )

8. ผลผลิตของสถานประกอบการมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.70 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.70$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 4.20$ )

9. สถานประกอบการมีความพึงพอใจ โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.93$ ) ขณะที่ระดับความคิดเห็นของตัวแทนสถานประกอบการฯ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.50 กล่าวได้ว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.50$ )

ตารางที่ 4.7 ภาพรวมความคิดเห็นการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบการฯ

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบการฯ (N = 175)		
	$\mu$	S.D.	การแปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบท (Context)	4.20	.423	มาก
ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	3.95	.531	มาก
ด้านกระบวนการ (Process)	3.98	.462	มาก
ด้านผลผลิต (Product)	4.34	.478	มาก

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบกิจการฯ

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็นข้าราชการฯ ที่รับผิดชอบภารกิจด้านแรงงาน สัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ของหน่วยงาน (N = 27)			ระดับความคิดเห็นตัวแทนสถาน ประกอบกิจการที่เข้าร่วม โครงการฯ (N = 148)		
	μ	S.D	การแปลผล	μ	S.D	การแปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมหรือ บริบท (Context)	4.06	.443	มาก	4.22	.416	มาก
ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	3.59	.584	มาก	4.02	.495	มาก
ด้านกระบวนการ (Process)	3.75	.604	มาก	4.02	.421	มาก
ด้านผลผลิต (Product)	3.98	.630	มาก	4.40	.415	มาก

จากการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาการประเมินผลโครงการจากความคิดเห็น ระดับความคิดเห็นของการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร ทั้งจากการจากข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบกิจการฯ โดยการหาค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยแต่ละด้าน พบว่าการประเมินในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านสภาพแวดล้อมโครงการ ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ ด้านกระบวนการของโครงการ และด้านผลผลิตของโครงการในภาพรวมทั้ง 175 คน มีความคิดเห็นตกอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน (ตารางที่ 4.7) และเมื่อแยกวิเคราะห์ผลการประเมินของทั้งสองกลุ่ม พบว่าผลการศึกษามีความสอดคล้องกัน โดยผลการประเมินของข้าราชการฯ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินโครงการตกอยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับผลการประเมินของตัวแทนสถานประกอบกิจการฯ ซึ่งมีความคิดเห็นต่อการดำเนินโครงการ ทั้ง 4 ด้าน ตกอยู่ในระดับมากเช่นกัน (ตารางที่ 4.8)

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินโครงการ ส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี ด้านแรงงาน สัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน จากข้าราชการฯ และตัวแทน สถานประกอบการ

จากการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินโครงการที่ข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบการ เสนอนั้น ส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงและแตกต่างกันไป บ้าง โดยจะแยกให้เห็นข้อเสนอแนะ เป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

#### 3.1 ด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทของโครงการ (Context)

3.1.1 รัฐควรให้ความสำคัญกับนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์และการจัดสวัสดิการแรงงาน ให้มากขึ้น และมีการจูงใจโดยให้สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการและได้รับรางวัล สถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ได้รับการลดหย่อนภาษี ตามอัตราที่เหมาะสม

3.1.2 ควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการให้มากขึ้นและหลายช่องทาง เพื่อให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญของโครงการ และมีการประชาสัมพันธ์ในส่วนของสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลเผยแพร่ให้สาธารณะได้รับทราบให้มากกว่านี้ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และเพื่อเชิญชวนให้มีสถานประกอบการอื่นที่ยังไม่สมัครเข้าร่วมโครงการได้สมัครเข้าร่วมโครงการให้มากขึ้น

#### 3.2 ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ (Input)

ควรสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการให้กับหน่วยงานในภูมิภาค เพื่อเป็นค่า เบี้ยเลี้ยงให้กับคณะทำงานที่มาจากตัวแทนนายจ้าง ตัวแทนลูกจ้างในพื้นที่ สำหรับการออกตรวจ ประเมินในสถานประกอบการในพื้นที่

#### 3.3 ด้านกระบวนการของโครงการ (Process)

3.3.1 ควรมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการให้มีความชัดเจนมากขึ้น ตั้งแต่การเปิดรับสมัครเข้าร่วมโครงการ การส่งแบบเสนอชื่อเพื่อพิจารณาฯ พร้อมเอกสารตลอดจน ช่วงระยะเวลาในการเข้าประเมินสถานประกอบการ และควรกำหนดให้เหมือนกันทุกปีเพื่อให้สถานประกอบการที่จะสมัครเข้าร่วมโครงการได้จัดเตรียมข้อมูลและวางแผนการปฏิบัติงานตามโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.2 ควรจัดให้มีการจัดประชุม สัมมนาของสถานประกอบการที่ได้รับรางวัล เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นเครือข่ายที่ดีต่อกัน

3.3.3 ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้กับสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการได้รับทราบถึงขั้นตอนวิธีการ และหลักเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเห็นการจัดในทุกภาค

#### 3.4 ด้านผลผลิตของโครงการ (Product)

ควรมีการติดตามผลว่าสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน มีการพัฒนารูปแบบด้านแรงงานสัมพันธ์และการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้มาตรฐาน เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และจัดสวัสดิการแรงงาน เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับสถานประกอบการอื่น ๆ ต่อไป





## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร ตามแบบจำลอง CIPP Model คือ การประเมินด้านบริบท หรือสถานะแวดล้อม (Context) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) การประเมินกระบวนการ (Process) และการประเมินผลผลิต (Product)

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินการ โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร สิ่งพิมพ์ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการศึกษาวิจัยโดยยึดตัวแบบการประเมินผลโครงการของ แดเนี่ยล แอล สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Daneil L. Stufflebeam, 1971) ในรูปแบบการประเมินที่เรียกว่า ชิปโมเดล

2. ผู้วิจัยกำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่รับผิดชอบภารกิจด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานของหน่วยงาน จำนวน 27 คน และกลุ่มตัวแทนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ ในปี 2557 และผ่านเกณฑ์การพิจารณาได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่น 5 ปีติดต่อกันขึ้นไป จำนวน 163 คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร เนื่องจากเป็นพื้นที่ตั้งของสถานประกอบการที่สมัครเข้าร่วมโครงการจำนวนมาก และเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมของประเทศ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งมี 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วน 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และมีลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการประกวดสถาน ประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สร้างตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน โครงการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมาย คะแนนตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายระดับความคิดเห็น

ช่วงค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
4.50 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	น้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

## 1. สรุปการวิจัย

### 1.1 ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคล ของประชากร

#### 1.1.1 ขัาราชการฯ

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 59.3 เพศชายร้อยละ 40.7 ส่วนใหญ่มีอายุช่วง 41-50 ปี ร้อยละ 44.4 รองลงมา 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 33.3 ตามด้วยอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 22.3

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.4 รองลงมาเป็นระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 29.6

ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับชำนาญการ ร้อยละ 51.9 รองลงมาเป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 18.58 ตามด้วยเป็นข้าราชการระดับอื่นๆ ร้อยละ 18.5 และข้าราชการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 11.1

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 29.6 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี ร้อยละ 29.6 ตามด้วยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.9 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 14.8

### 1.1.2 ตัวแทนสถานประกอบการ

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.0 และเพศหญิง ร้อยละ 48.0

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 41.9 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 35.1 ตามด้วยมีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 11.5 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 11.5

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.6 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 19.6 ตามด้วยระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8

รูปแบบการดำเนินกิจการของสถานประกอบการทั้งหมดมีการดำเนินงานใน บริษัทจำกัด คิดเป็นร้อยละ 100.0 ส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 60.8 รองลงมาประกอบธุรกิจบริการ ร้อยละ 19.6 ตามด้วยประกอบธุรกิจการค้า (Trading) ร้อยละ 13.5 ประกอบธุรกิจอื่น ๆ ร้อยละ 5.4 และประกอบธุรกิจธนาคารหรือการเงิน ร้อยละ 0.7

ขนาดสถานประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก มีลูกจ้าง 50-299 คน ร้อยละ 38.5 รองลงมาเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง มีลูกจ้าง 300-999 คน ร้อยละ 35.8 และเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีลูกจ้าง 1,000 คนขึ้นไป ร้อยละ 25.7

ระยะเวลาดำเนินกิจการ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำเนินกิจการ 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 45.9 รองลงมา มีระยะเวลาดำเนินกิจการ 16-20 ปี ร้อยละ 27.1 ตามด้วยมีระยะเวลาดำเนินกิจการ 11-15 ปี ร้อยละ 16.2 และมีระยะเวลาดำเนินกิจการ 5-10 ปี ร้อยละ 10.8

สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ สินค้าหรือบริการไปต่างประเทศ ร้อยละ 60.8 และส่งสินค้าหรือบริการในประเทศ ร้อยละ 39.2

สัญชาติของผู้เป็นเจ้าของสถานประกอบการที่มีอำนาจสูงสุด (ถือหุ้นข้างมาก) ส่วนใหญ่มีเจ้าของสถานประกอบการสัญชาติไทย ร้อยละ 45.9 รองลงมาสัญชาติญี่ปุ่น

ร้อยละ 31.1 ตามด้วยสัญชาติยุโรป ร้อยละ 10.1 สัญชาติอเมริกัน ร้อยละ 8.1 สัญชาติอินเดีย ร้อยละ 2.7 และสัญชาติอื่นๆ ร้อยละ 2.1

สถานประกอบการกิจการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ร้อยละ 59.5 และมีสหภาพแรงงาน ร้อยละ 40.5 ไม่มีคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ ร้อยละ 56.1 และมีคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ ร้อยละ 43.9 และมีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือในสถานประกอบการ จำนวน ร้อยละ 51.4 ไม่มีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือในสถานประกอบการ ร้อยละ 48.6

## 1.2 ผลการประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบการฯ ต่อการดำเนินโครงการฯ ตามระดับความคิดเห็น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ คือ ด้านกระบวนการ (Process) ด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) และด้านผลผลิต (Product) ( $\mu = 4.34, 4.25, 4.22,$  และ  $4.14$ ) เมื่อจำแนกรายด้านได้ ดังนี้

**1.2.1 ด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทของโครงการ (Context)** ส่วนใหญ่ในภาพรวมทั้งข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบการฯ ต่างมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก แต่มีบางคำถามที่ทั้งข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบการฯ ยังมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ “โครงการฯ ได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานไว้ตามแผนงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ” มีค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม เท่ากับ 3.48 ( $\mu = 3.48$ ) และ เท่ากับ 3.40 ( $\mu = 3.40$ )

**1.2.2 ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ (Input)** ส่วนใหญ่ในภาพรวมทั้งข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบการฯ ต่างมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก แต่มีบางคำถามที่ข้าราชการฯ ยังมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ “เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมตามโครงการฯ” มีค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม เท่ากับ 3.44 ( $\mu = 3.44$ ) และ “คณะกรรมการตรวจประเมินให้คะแนนตามโครงการฯ มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การตรวจประเมินฯ เป็นอย่างดี” มีค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม เท่ากับ 3.11 ( $\mu = 3.11$ ) และ “แบบเสนอชื่อเพื่อพิจารณาเป็นสถานประกอบการดีเด่นฯ มีเนื้อหาแต่ละหมวดครอบคลุมและมีความเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม เท่ากับ 3.26 ( $\mu = 3.26$ ) และมีบางคำถามที่ตัวแทนสถานประกอบการฯ ยังมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ “คณะกรรมการตรวจประเมินให้คะแนนตามโครงการฯ มีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ ประเมิน และให้คะแนนได้เป็นอย่างดี” มีค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม เท่ากับ 3.35 ( $\mu = 3.35$ ) และ “แบบเสนอชื่อเพื่อ

พิจารณาเป็นสถานประกอบการดีเด่นๆ มีเนื้อหาแต่ละหมวดครอบคลุมและมีความเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม เท่ากับ 3.34 ( $\mu = 3.34$ )

**1.2.3 ด้านกระบวนการของโครงการ (Process)** ส่วนใหญ่ในภาพรวมทั้งข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบการฯ ต่างมีการประเมินผลอยู่ในระดับมาก แต่มีบางคำถามที่ข้าราชการฯ ยังมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ “ขั้นตอนและวิธีการสมัครเข้าร่วมโครงการมีความชัดเจนและเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม เท่ากับ 3.33 ( $\mu = 3.33$ ) และ “วิธีการตรวจประเมินของคณะกรรมการฯ (ตรวจเอกสารและสัมภาษณ์ฝ่ายจัดการและฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำเอกสารเท่านั้น) มีความเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม เท่ากับ 3.22 ( $\mu = 3.22$ ) และ “จำนวนสถานประกอบการที่เข้ารับรางวัลมีความเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยของ ข้อคำถาม เท่ากับ 3.44 ( $\mu = 3.44$ ) และ “จุดถ่ายรูปหน้าห้องประชุมมีความเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม เท่ากับ 3.33 ( $\mu = 3.33$ ) และมีบางคำถามที่ตัวแทนสถานประกอบการฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ “นายจ้างลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมโครงการฯ” มีค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม เท่ากับ 4.75 ( $\mu = 4.75$ ) และบางคำถามที่ยังมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ “ขั้นตอนและวิธีการสมัครเข้าร่วมโครงการมีความชัดเจนและเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม เท่ากับ 3.18 ( $\mu = 3.18$ ) และ “จำนวนสถานประกอบการที่เข้ารับรางวัลมีความเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม เท่ากับ 3.49 ( $\mu = 3.49$ ) และ “จุดถ่ายรูปหน้าห้องประชุมมีความเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม เท่ากับ 3.41 ( $\mu = 3.41$ )

**1.2.4 ด้านผลผลิตของโครงการ (Product)** ส่วนใหญ่ในภาพรวมทั้งข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบการฯ ต่างมีการประเมินผลอยู่ในระดับมาก มีบางคำถามที่ตัวแทนสถานประกอบการฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ “สถานประกอบการมีความภาคภูมิใจในรางวัลที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในองค์กร” มีค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม เท่ากับ 4.58 ( $\mu = 4.58$ ) และ “สถานประกอบการมีความพึงพอใจโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน” มีค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม เท่ากับ 4.50 ( $\mu = 4.50$ )

**1.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานจากข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบการฯ**

จากการวิจัย พบว่า ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินโครงการของข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบการฯ สรุปเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้ดังนี้

### 1.3.1 ด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทของโครงการ (Context)

1) รัฐควรให้ความสำคัญกับนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์และการจัดสวัสดิการแรงงาน ให้มากขึ้น และมีการจูงใจโดยให้สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการและได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ได้รับการลดหย่อนภาษี ตามอัตราที่เหมาะสม

2) ควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการให้มากขึ้นและหลายช่องทาง เพื่อให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญของโครงการ และมีการประชาสัมพันธ์ในส่วนของสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลเผยแพร่ให้สาธารณะได้รับทราบให้มากกว่านี้ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และเพื่อเชิญชวนให้มีสถานประกอบการอื่นที่ยังไม่สมัครเข้าร่วมโครงการได้สมัครเข้าร่วมโครงการให้มากขึ้น

### 1.3.2 ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ (Input)

1) ควรสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการให้กับหน่วยงานในภูมิภาค เพื่อเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงให้กับคณะทำงานที่มาจากตัวแทนนายจ้าง ตัวแทนลูกจ้างในพื้นที่ สำหรับการออกตรวจประเมินในสถานประกอบการในพื้นที่

2) เจ้าหน้าที่ภาครัฐมีจำนวนน้อยไม่สัมพันธ์กับจำนวนสถานประกอบการที่ส่งเข้าประกวดเพิ่มจำนวนมากขึ้นทุกปี อีกทั้งภารกิจของเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีเพิ่มมากขึ้น เห็นควรใช้เครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นกรรมการตรวจประเมินฯ

3) คณะกรรมการตรวจประเมินฯ ที่เป็นผู้แทนจากองค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง บางท่านไม่สามารถออกพื้นที่ตรวจประเมินสถานประกอบการได้ตามแผนที่กำหนดทำให้บางครั้งการออกพื้นที่มีคณะกรรมการฯ ไม่ครบทั้ง 3 ฝ่าย และมีการเปลี่ยนผู้แทนบ่อยในแต่ละปี ทำให้ไม่มีความต่อเนื่อง ประกอบกับคณะกรรมการฯ ดังกล่าว ไม่มีประสบการณ์ ซึ่งต้องใช้เวลาในการศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการตรวจประเมิน ทำให้การตรวจประเมินฯ ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น ควรกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการตรวจประเมิน

4) ยานพาหนะที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานใช้ในการเดินทางไปตรวจประเมินสถานประกอบการในแต่ละพื้นที่/แต่ละจังหวัด มีสภาพเก่าอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการเดินทางได้ เห็นควรใช้ยานพาหนะที่มีสภาพดีเพื่อความปลอดภัยในการเดินทาง หรือใช้วิธีการจ้างเหมายานพาหนะสำหรับการเดินทางจากภาคเอกชน

### 1.3.3 ด้านกระบวนการของโครงการ (Process)

1) ควรมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการให้มีความชัดเจนมากขึ้น ตั้งแต่การเปิดรับสมัครเข้าร่วมโครงการ การส่งแบบเสนอชื่อเพื่อพิจารณาฯ พร้อมเอกสาร

ตลอดจนช่วงระยะเวลาในการเข้าประเมินสถานประกอบกิจการ และควรกำหนดให้เหมือนกันทุกปี เพื่อให้สถานประกอบกิจการที่จะสมัครเข้าร่วม โครงการ ได้จัดเตรียมข้อมูลและวางแผนการปฏิบัติงานตามโครงการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรปรับเปลี่ยนระบบการตรวจประเมิน โดยจัดให้มีการตรวจประเมินสถานประกอบกิจการให้เป็นมาตรฐานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน (Audit) และให้มีการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) เพื่อธำรงรักษาระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีไว้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยเครือข่ายแรงงาน

3) ควรจัดอบรมให้ความรู้กับสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการได้ รับทราบถึงขั้นตอนวิธีการ และหลักเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเห็นการจัดในทุกภาค

4) การมอบรางวัลในแต่ละปีมีสถานประกอบกิจการแห่งเดิมๆ ที่ได้รับรางวัลต่อเนื่องกันในแต่ละปี แต่ละประเภทรางวัล ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจัดทำโล่รางวัลดังกล่าว ซึ่งมีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้นทุกปีภายใต้งบประมาณที่มีจำกัด ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงควรกำหนดหลักเกณฑ์ของการเข้ารับรางวัล เพื่อลดค่าใช้จ่ายของทางภาครัฐและเอกชน

5) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรกำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการตรวจประเมินสถานประกอบกิจการฯ เพื่อให้มีสถานประกอบกิจการรายใหม่ ๆ สมัครเข้าร่วมโครงการให้มากขึ้น ไม่ใช่มีเพียงสถานประกอบกิจการแห่งเดิม ๆ เหมือนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และเพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค

#### 1.3.4 ด้านผลผลิตของโครงการ (Product)

ควรมีการติดตามผลว่าสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน มีการพัฒนารูปแบบด้านแรงงานสัมพันธ์ และการจัดสวัสดิการแรงงาน เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และจัดสวัสดิการแรงงาน เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับสถานประกอบกิจการอื่น ๆ ต่อไป

## 2. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มึระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน” ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการโครงการฯ พบว่าผลการประเมินโดยรวมในทุกด้านทั้ง 4 ด้านมีความเห็นด้วยกับโครงการฯ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการประเมินจำแนกรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมและบริบท (Context) อยู่ในระดับมาก พบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ทั้งในด้านการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายของสถานประกอบการ และนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของประเทศ เป็นกลไกหนึ่งที่เสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในสถานประกอบการให้ยุติลงได้ด้วยระบบทวิภาคี รวมทั้งช่วยให้กระบวนการผลิตของนายจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ซึ่งกล่าวโดยสรุปการประเมินผลด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทของโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มึระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการแรงงาน สามารถกล่าวได้ว่าประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2 ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ (Input) อยู่ในระดับมาก พบว่า โครงการมีความพร้อมในด้านปัจจัยนำเข้า เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คณะกรรมการตรวจประเมินให้คะแนนฯ มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานเป็นอย่างดี อีกทั้งคณะกรรมการตรวจประเมินให้คะแนนฯ มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การตรวจประเมิน และมีความสามารถในการวิเคราะห์ ประเมินและให้คะแนนได้เป็นอย่างดี และการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินให้คะแนนฯ ในรูปแบบไตรภาคี (3 ฝ่าย) มีความเหมาะสมดี รวมทั้งแบบเสนอชื่อเพื่อพิจารณาเป็นสถานประกอบการดีเด่นฯ มีเนื้อหาในแต่ละหมวดครอบคลุมและมีความเหมาะสมในการดำเนินกิจกรรมมีการกำหนดกรอบที่ชัดเจนในการปฏิบัติ ประกอบกับหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนที่กำหนดมีความชัดเจน มีความน่าเชื่อถือ และมีมาตรฐาน



จึงกล่าวได้ว่าการประเมินผลด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน และสวัสดิการแรงงาน ในครั้งนี้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.3 ด้านกระบวนการของโครงการ (Process) อยู่ในระดับมาก พบว่า กระบวนการของโครงการมีความเหมาะสมในหลาย ๆ ด้าน เริ่มตั้งแต่การสมัครเข้าร่วมโครงการนายจ้างลูกจ้าง ต้องเข้าใจรายละเอียด หลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีการสมัครเข้าร่วมโครงการเป็นอย่างดี ที่สำคัญคือนายจ้างลูกจ้างต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมโครงการ และต้องมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้วิธีการตรวจประเมินของคณะกรรมการตรวจประเมินให้คะแนนตามโครงการฯ (ตรวจเอกสารและสัมภาษณ์ฝ่ายจัดการและฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำเอกสาร) มีความเหมาะสมมาก อีกทั้งคณะกรรมการตรวจประเมินให้คะแนนตามโครงการฯ มีการประเมินให้คะแนนอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ในส่วนของการจัดงานพิธีมอบรางวัลให้กับสถานประกอบกิจการที่ผ่านเกณฑ์ได้รับรางวัล ทั้งในด้านสถานที่ รูปแบบ และลำดับขั้นตอนการจัดงานพิธี จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้ารับรางวัล มีความเหมาะสมมาก รวมทั้งการจัดนิทรรศการแสดงผลงานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานของสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัล และการกำหนดจุดถ่ายรูปบริเวณงานมีความเหมาะสม

จึงกล่าวได้ว่าการประเมินผลด้านกระบวนการของโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ในครั้งนี้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.4 ด้านผลผลิตของโครงการ (Product) โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก จากผลการประเมินทั้งจากข้าราชการฯ และตัวแทนสถานประกอบกิจการฯ ต่างมีความคิดเห็นตรงกันว่าโครงการฯ นี้ทำให้สถานประกอบกิจการได้รับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระบบแรงงานสัมพันธ์สัมพันธ์ที่ดี และการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น โดยสถานประกอบกิจการได้นำความรู้ คำแนะนำเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เป็นการสร้างระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งจากเข้าโครงการฯ ดังกล่าว ทำให้สถานประกอบกิจการสามารถลดปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงานในองค์กรลงได้หรือไม่เกิดขึ้นเลยในองค์กรอีกทั้งรางวัลที่สถานประกอบกิจการได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและส่งผลกระทบต่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในองค์กร สร้างความเชื่อมั่นลงในธุรกิจ และสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า โดย

สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการมีความมุ่งมั่นที่จะรักษาสภาพสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จึงกล่าวได้ว่าการประเมินผลด้านผลผลิตของโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานในครั้งนี้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากการประเมินผลในทุกด้านของโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เมื่อโครงการแล้วเสร็จผลของการปฏิบัติงานในภาพรวมส่วนใหญ่มีความสำเร็จลุล่วงด้วยดี โครงการแล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จึงสามารถแปลผลได้ว่า โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานผลการดำเนินโครงการฯ โดยรวมนี้ประสบความสำเร็จ

### 3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ผู้ศึกษาขอเสนอแนะในภาพรวม ได้ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.1.1 จากผลการศึกษาวิจัย โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เป็นโครงการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีและไตรภาคีให้เข้มแข็ง ลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างลูกจ้าง มีผลต่อการลงทุนของนักลงทุน และส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศรัฐบาลควรให้ความสำคัญกับนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ มีการสร้างแรงงานจูงใจเพื่อให้สถานประกอบการสมัครเข้าร่วมโครงการดังกล่าว เช่น การลดหย่อนภาษี ฯลฯ

3.1.2 จากผลการศึกษาวิจัย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรกำหนดนโยบายการประชาสัมพันธ์โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ในหลายช่องทางเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง และเพื่อเชิญชวนสถานประกอบการให้เข้าร่วมโครงการมากขึ้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

3.2.1 ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ (Input) ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ในเรื่องของ บุคลากร คณะกรรมการตรวจประเมินฯ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ ซึ่งล้วนเป็นทรัพยากรทางการบริหารจัดการ มีระดับค่าเฉลี่ยไม่สูงมากนัก และยังคงสอดคล้องกับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินโครงการ ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้ตรวจประเมินฯ และจัดอบรมคณะกรรมการตรวจประเมินฯ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การตรวจประเมิน การวิเคราะห์ การให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ มีการจัดสรรงบประมาณให้พื้นที่/จังหวัด เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการ รวมทั้งการปรับปรุงแบบเสนอเพื่อพิจารณาเป็นสถานประกอบการดีเด่นฯ ให้มีเนื้อหาแต่ละหมวดครอบคลุมและมีความเหมาะสม

3.2.2 ด้านกระบวนการของโครงการ (Process) ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ในบางเรื่องมีระดับค่าเฉลี่ยไม่สูงมากนัก และยังคงสอดคล้องกับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินโครงการ ดังนี้

1) ขั้นตอนและวิธีการสมัครเข้าร่วมโครงการฯ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการให้ชัดเจนและเป็นประจำทุกปี

2) วิธีการตรวจประเมิน ควรเพิ่มการการสัมภาษณ์ลูกจ้างทั่วไป นอกเหนือจากลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำเอกสารเท่านั้น และควรลงตรวจพื้นที่ภายในสถานประกอบการ เพื่อประเมินว่าสถานประกอบการได้จัดกิจกรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละกิจกรรม

3) ควรปรับเปลี่ยนระบบการตรวจประเมิน โดยจัดให้มีการตรวจประเมินสถานประกอบการให้เป็นมาตรฐานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน (Audit) และให้มีการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) เพื่อธำรงรักษาระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีไว้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยเครือข่ายแรงงาน และจัดทำคู่มือการดำเนินการเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ด้านแรงงานสัมพันธ์ ที่ภาครัฐกำหนด เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อความปลอดภัยและลดค่าใช้จ่ายของทางภาครัฐและเอกชน และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีเวลาในการส่งเสริมให้สถานประกอบการแห่งใหม่สมัครเข้าร่วมโครงการเพิ่มมากขึ้น

3.2.3 ด้านผลผลิตของโครงการ (Product) ควรมีการกระบวนการติดตามผลสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ

แรงงาน มีการพัฒนารูปแบบด้านแรงงานสัมพันธ์และการจัดสวัสดิการแรงงาน เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และจัดสวัสดิการแรงงาน เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับสถานประกอบการอื่น ๆ ต่อไป

### 3.3 ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

3.3.1 แม้ว่าผลการวิจัยผลการดำเนินงานโครงการในครั้งนี้อย่างรวมกันจะออกมาดีและโครงการฯ ประสบผลสำเร็จ แต่ควรจะศึกษาโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ในพื้นที่อื่น เพื่อเป็นการทราบผลการวิจัยที่มีครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการขยายกลุ่มประชากรในการศึกษามากขึ้น

3.3.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมกับการใช้แบบสอบถามเพื่อให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ มีความสมบูรณ์และครอบคลุมมากขึ้น

3.3.3 ควรมีการวิจัยผลสัมฤทธิ์ของสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลเป็นสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ในการพัฒนารูปแบบของการแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานที่ดีได้มาตรฐานในสถานประกอบการ





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

## บรรณานุกรม

- คะเนิงเดช เชื้อมวาราศาสตร์. (2544). การใช้แบบจำลองชิปปในการประเมินผลโครงการ  
เรารักทำกิน ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- จุลทศศักดิ์ จิตเจริญ. (2548). การประเมินผลโครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในเขตพื้นที่  
จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้  
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เขาว์ อินโย . (2555). การประเมินผลโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ดำรง วัฒนา และวารภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2555). แนวคิด หลักการ และกรอบการศึกษาการวิจัย  
ทางรัฐประศาสนศาสตร์. ในประมวลสาระชุดวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทาง  
รัฐประศาสนศาสตร์. หน้าที่ 1 หน้า 1 – 36. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทวีป ศิริรัศมี. (2544). การวางแผนพัฒนาและประเมินผลโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3)  
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย.
- เทพศักดิ์ บุญรัตน์พันธุ์. (2555). การใช้คอมพิวเตอร์กับการประมวลผลข้อมูล และการวิเคราะห์  
ข้อมูลการวิจัย. ในประมวลสาระชุดวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์  
หน้าที่ 13 หน้า 263 – 361. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธรรมสันต์ สุวรรณโรจน์. (2555). การประเมินการจัดการเรียนรู้หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต  
สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โดยใช้รูปแบบชิฟฟ์. (งานวิจัยได้รับทุนอุดหนุน  
จากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช). สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- นภดล ดีเรือก. (2555). การประเมินผลโครงการฟื้นฟูทางหลวงชนบทที่เสียหายอันเนื่องจากเหตุภัย  
พิบัติ: กรณีศึกษาในพื้นที่สำนักทางหลวงชนบทที่ 8 (นครสวรรค์). (การศึกษาค้นคว้า  
อิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,  
นนทบุรี.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2555). เทคนิคการประเมินโครงการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แฮสส์ ออฟ เคอร์ มีสท์.
- พิชญ์ พงศ์ศรี . (2550). เทคนิควิธีประเมินโครงการ . (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: พรอย  
เพอร์ตีพรีนซ์ .

- พัชรี ปะนันโต. (2550). *การประเมินโครงการทางค่าตอบแทนงานธนาคารออมสิน*. (วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,  
นนทบุรี.
- มยุรี อนุমানราชชน. (2546). *การบริหารโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร:  
คณะนิจการพิมพ์.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2546). *การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธิ์. (2550). *ทิศทางและอาณัติบริเวณการประเมิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2551). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- วิสูตร จิระคำกิ่ง. (2552). *การบริหารโครงการแนวทางปฏิบัติจริง*. กรุงเทพมหานคร:  
พิมพ์วรรณกิจ
- วราภรณ์ จิรัชชีพพัฒนา. (2554). *การบริหารโครงการเทคโนโลยีสารสนเทศ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2)  
กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2542). *การวางแผนและการบริหารโครงการ Planning and Project  
Management*". (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต,  
กรุงเทพฯ.
- สุพจน์ โกสิทธิ์จินดา. (2544). *การบริหารโครงการในระบบงานคอมพิวเตอร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
กรุงเทพมหานคร: ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2550). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: จตุพรดีไซน์.
- สุรพร เสียนสลาย. (2555). *การประเมินผลโครงการ*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา นโยบาย  
สาธารณะ*. หน่วยที่ 14 หน้า 14-1 – 14-64. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และอมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์. (2555). *การวิจัยเชิงประเมิน  
ใน ประมวลสาระชุดวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. (หน่วยที่ 9  
หน้า 36 – 88). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2549). *การประเมินโครงการหลักการและการประยุกต์ใช้*  
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2547). การประเมินโครงการ : หลักการและการประยุกต์  
กรุงเทพมหานคร: เพ็องฟ้า พรินติ้ง.







ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่

1. นายปราโมทย์ ประสิทธิ์พรม

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

2. นายอุดม หงษ์ฉวีวงศ์

ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3. นายรังสรรค์ ศรีดาวงษ์

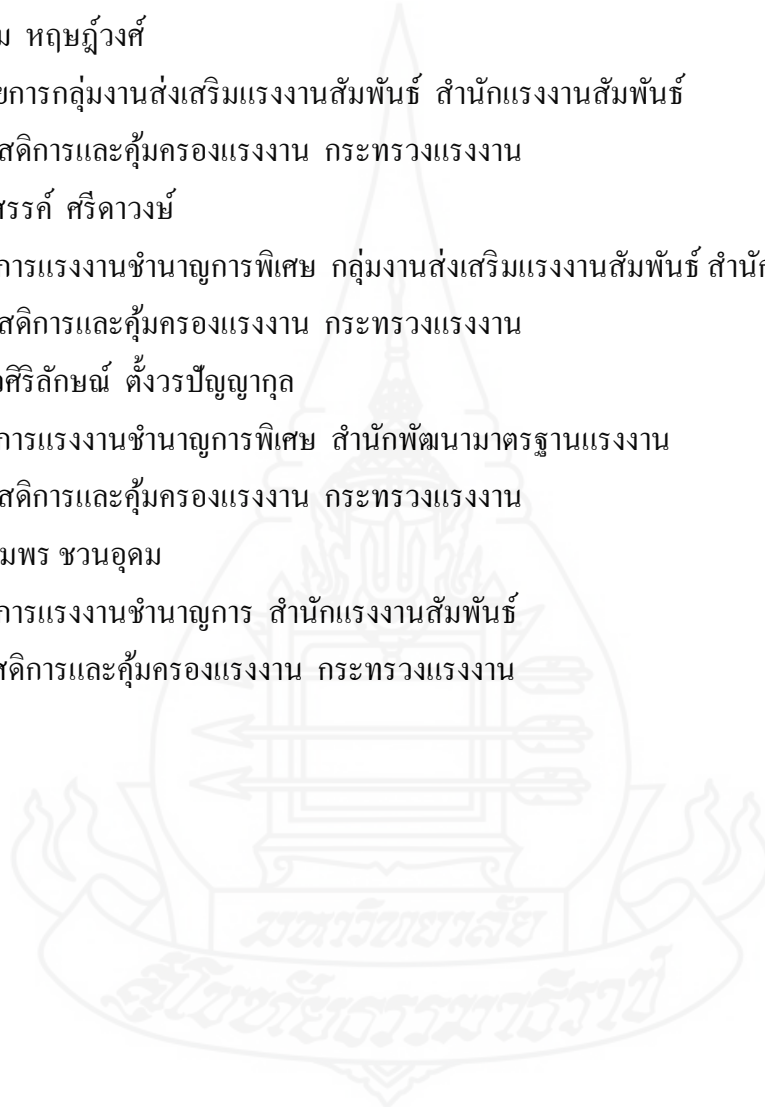
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

4. นางสาวศิริลักษณ์ ตั้งวรปัญญากุล

นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

5. นายพนมพร ชวนอุดม

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักแรงงานสัมพันธ์  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการวิจัย



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบ  
การบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน  
(สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน)

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน” ข้อมูลที่จะได้รับความคิดเห็นของท่านมีค่าต่อการวิจัยครั้งนี้ และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน โครงการ โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ข้อมูลที่ท่านให้ไว้ในแบบสอบถามฉบับนี้ถือเป็นความลับ และขอรับรองว่าไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน **จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง**

ผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถามฉบับนี้ คือ เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการประกวดฯ ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product)

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางอรอุมา กุลวานิชไชยนันท์)

นักศึกษาปริญญาโท

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ  
สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

1. ชาย  
 2. หญิง

2. อายุ

1. 21-30 ปี  
 2. 31-40 ปี  
 3. 41-50 ปี  
 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 2. ปริญญาตรี  
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระดับตำแหน่ง

1. ระดับปฏิบัติการ  
 2. ระดับชำนาญการ  
 3. ระดับชำนาญการพิเศษ  
 4. อื่น ๆ ระบุ.....

5.. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

1. ต่ำกว่า 3 ปี  
 2. 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี  
 3. 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี  
 4. 10 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับดำเนินงานโครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการ  
ให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย/ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยการประเมิน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบท (Context)	จำนวน	8	ข้อ
2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input)	จำนวน	7	ข้อ
3. ด้านกระบวนการ (Process)	จำนวน	11	ข้อ
4. ด้านผลผลิต (Product)	จำนวน	9	ข้อ

ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สร้างตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีระดับการประเมินดังนี้

- 5 หมายถึง การประเมินเห็นด้วย อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การประเมินเห็นด้วย อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การประเมินเห็นด้วย อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การประเมินเห็นด้วย อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การประเมินเห็นด้วย อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินในด้าน ต่อไปนี้ อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	5	4	3	2	1	
<b>ด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบท (Context)</b>						
1. โครงการส่งเสริมการประกวดฯ เป็น มาตรการหนึ่งที่เสริมสร้างแรงงาน สัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ						
2. วัตถุประสงค์ของโครงการส่งเสริมการ ประกวดฯ สอดคล้องกับนโยบายของ สถานประกอบการ						
3. โครงการส่งเสริมการประกวดฯ มีความ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการ แก้ไขปัญหาด้านแรงงานของประเทศ						

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินในด้าน ต่อไปนี้ อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
4. โครงการส่งเสริมการประกวดฯ เป็น การ สร้างความร่วมมือด้านแรงงาน สัมพันธ์และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ในสถานประกอบการให้ยุติลงด้วย ระบบทวิภาคี						
5. โครงการส่งเสริมการประกวดฯ ช่วย ให้กระบวนการผลิตของนายจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ						
6. โครงการส่งเสริมการประกวดฯ ส่งผล ให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น						
7. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านแรงงาน สัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานใน สถานประกอบการมีความเข้าใจ โครงการส่งเสริมการประกวดฯ เป็นอย่างดี						
8. โครงการส่งเสริมการประกวดฯ ได้ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน ไว้ตามแผนงานอย่างเหมาะสม เพียงพอ						
<b>ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input)</b> 1. เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานที่ มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานด้าน การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และ สวัสดิการแรงงานเป็นอย่างดี						



ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินในด้าน ต่อไปนี้ อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
2. เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน สามารถให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมตาม โครงการฯ						
3. คณะกรรมการตรวจประเมินให้ คะแนนตามโครงการฯ มีความรู้ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การตรวจประเมินฯ เป็นอย่างดี						
4. คณะกรรมการตรวจประเมินให้ คะแนนตามโครงการฯ มีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ ประเมิน และให้คะแนนได้เป็นอย่างดี						
5. การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจ ประเมินให้คะแนนตามโครงการฯ ใน รูปแบบไตรภาคี (3 ฝ่าย) มีความ เหมาะสม						
6. แบบเสนอชื่อเพื่อพิจารณาเป็นสถาน ประกอบกิจการดีเด่นฯ มีเนื้อหาใน แต่ละหมวดครอบคลุมและมีความ เหมาะสม						
7. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนที่ กำหนดมีความชัดเจน มีความ น่าเชื่อถือและมีมาตรฐาน						

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินในด้าน ต่อไปนี้ อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
<b>ด้านกระบวนการ(Process)</b>						
1. นายจ้างลูกจ้างมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจสมัครเข้าร่วมโครงการ						
2. นายจ้างลูกจ้างมีกิจกรรมร่วมกันตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด						
3. ขั้นตอนและวิธีการสมัครเข้าร่วม โครงการมีความชัดเจนและเหมาะสม						
4. วิธีการตรวจประเมินของคณะ กรรมการฯ (ตรวจเอกสารและ สัมภาษณ์ฝ่ายจัดการและฝ่ายลูกจ้างที่ เกี่ยวข้องกับการจัดทำเอกสารเท่านั้น) มีความเหมาะสม						
5. คณะกรรมการตรวจประเมินให้ คะแนนอย่างเป็นธรรม โปร่งใส						
6. สถานที่จัดพิธีมอบรางวัลฯ มีความ เหมาะสม						
7. รูปแบบ และลำดับขั้นตอนการจัดพิธี มอบรางวัลมีความเหมาะสม						
8. การจัดนิทรรศการมีความเหมาะสม						
9. จำนวนสถานประกอบการที่เข้ารับ รางวัลมีความเหมาะสม						
10. การจัดลำดับผู้เข้ารับรางวัลบนเวทีมี ความ เหมาะสม						
11. จุดถ่ายรูปหน้าห้องประชุมมีความเหมาะสม						

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินในด้าน ต่อไปนี้ อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
<b>ด้านผลผลิต(Product)</b>						
1. สถานประกอบการได้รับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและการ จัดสวัสดิการแรงงานที่ได้มาตรฐาน เพิ่มขึ้น						
2. สถานประกอบการได้นำความรู้ คำแนะนำเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์และ สวัสดิการแรงงาน และนำไปปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง						
3. ระบบทวิภาคีในสถานประกอบการมี ความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากขึ้น						
4. สถานประกอบการที่เข้าร่วม โครงการ ลดปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงานใน องค์กร						
5. สถานประกอบการมีความภูมิใจใน รางวัลที่ได้รับจากการเข้าร่วม โครงการเป็น การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในองค์กร						
6. สร้างความมั่นคงในธุรกิจ สร้างความ มั่นใจให้กับลูกค้า						
7. สถานประกอบการมีความมุ่งมั่น รักษา สภาพสถานประกอบการดีเด่นด้าน แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน						
8. ผลผลิตของสถานประกอบการมี คุณภาพเพิ่มขึ้น						
9. สถานประกอบการมีความพึงพอใจ โครงการส่งเสริมการประกวดสถาน ประกอบการให้มีระบบบริหารจัดการที่ดี ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน						

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

กรุณาแสดงความคิดเห็น ความต้องการ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของท่านเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ให้ดียิ่งขึ้นไป ดังต่อไปนี้

1. ด้านบริบท( เช่น ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของโครงการ ความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร การประสานงาน ความร่วมมือ การปรึกษา การสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ เป็นต้น)

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น (ความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณสนับสนุน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คณะทำงาน คณะกรรมการตรวจประเมิน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ

.....

.....

.....

3. ด้านกระบวนการ(การดำเนินโครงการตั้งแต่การประชาสัมพันธ์เชิญชวน การจัดประชุมชี้แจง การจัดงานพิธีมอบรางวัลฯ เป็นต้น)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านผลผลิต (สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการมีการพัฒนารูปแบบและระบบของการ  
แรงงานสัมพันธ์และการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้มาตรฐาน)

.....

.....

.....

.....

.....

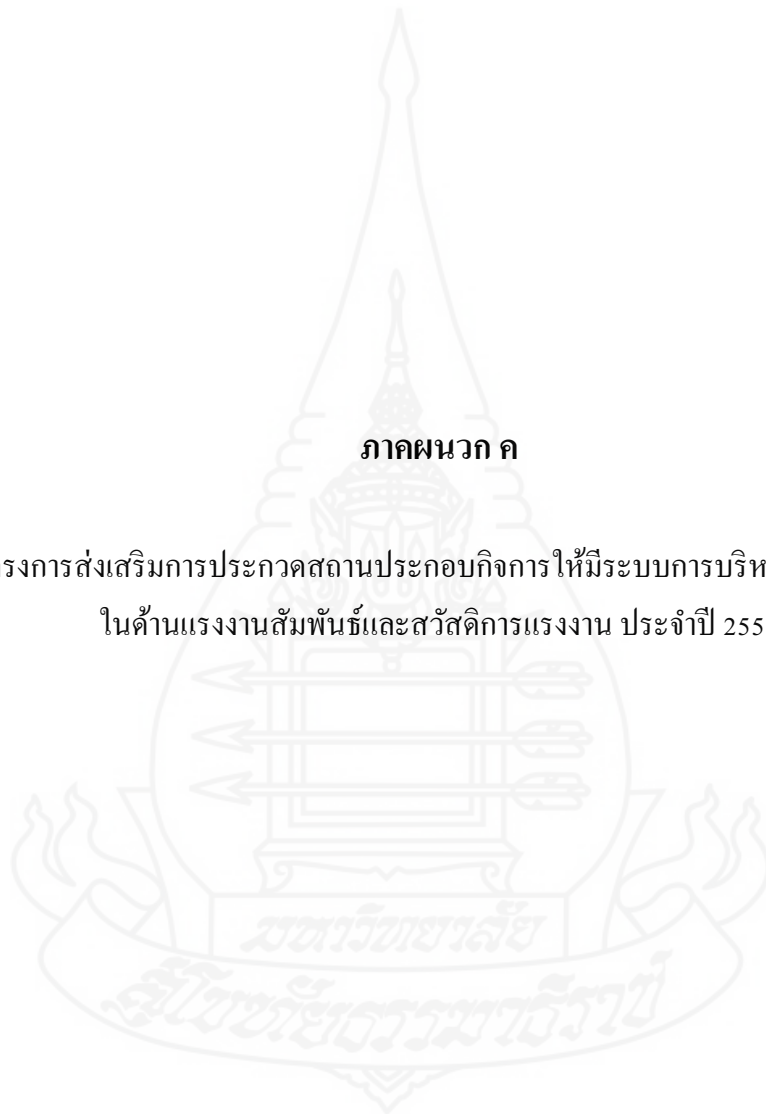
.....

ขอขอบพระคุณในการให้ความร่วมมือ  
ผู้วิจัย



**ภาคผนวก ค**

โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี  
ในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2557



## โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี ในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2557

### 1. หลักการและเหตุผล

การส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เป็นกลไกหนึ่งในการลดปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้น เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ในการให้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย การใช้หลักเหตุผลในการเจรจา การสร้างความไว้วางใจกันโดยอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ เป็นตัวประสานกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยสำนักแรงงานสัมพันธ์ได้เล็งเห็นถึงประโยชน์ดังกล่าว จึงได้จัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้กับสถานประกอบกิจการ เช่น การจัดอบรมสหภาพแรงงาน การจัดอบรมที่ปรึกษาแรงงาน การเข้าไปส่งเสริมให้ความรู้กับนายจ้าง และลูกจ้าง ด้านแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งการจัดประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เพื่อมอบรางวัลให้กับสถานประกอบกิจการที่มีระบบแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานที่ดีเป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยการจัดประกวดฯ ดังกล่าว ได้มุ่งเน้นไปที่ระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการที่มีสหภาพแรงงาน และไม่มีสหภาพแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ โดยสถานประกอบกิจการที่สนใจสมัครเข้าร่วมการประกวดฯ จะได้ประเมินตนเองก่อนสมัครเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้ทราบถึงวิธีคิด วิธีปฏิบัติ การตัดสินใจ และการปรึกษาหารือร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน และที่สำคัญสถานประกอบกิจการที่จะเข้าร่วม โครงการจะต้องไม่มีข้อขัดแย้งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นช่องทางหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นและลูกกลามสร้างความเดือดร้อนให้กับสังคมส่วนรวมได้

สถานประกอบกิจการที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา จะส่งผลให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสถานประกอบกิจการได้รับการยกย่อง และมีความภาคภูมิใจที่จะประกาศให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ถึงการมีแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานที่ดี ซึ่งจะเป็นต้นแบบให้กับสถานประกอบกิจการอื่นได้นำไปเป็นตัวอย่างในการพัฒนาให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีได้ด้วยเช่นกัน และส่งผลต่อธุรกิจของสถานประกอบกิจการในระยะยาวต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อสร้างมาตรฐานการตรวจพิจารณาให้คะแนนของเจ้าหน้าที่ และผู้ที่เกี่ยวข้อง  
เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 2.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับนายจ้างและลูกจ้างให้เห็นความสำคัญ และพัฒนารูปแบบ  
ของการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้มาตรฐานในสถานประกอบกิจการ
- 2.3 เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานที่ดี  
ในสถานประกอบกิจการให้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงสภาพแรงงานและคณะกรรมการ  
ในระบบทวิภาคีรูปแบบต่าง ๆ
- 2.4 เพื่อเป็นการประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบกิจการที่มีการสร้างระบบแรงงาน  
สัมพันธ์และระบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สถานประกอบกิจการอื่น

## 3. กลุ่มเป้าหมาย

- 3.1 เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ  
ผู้แทนสภาองค์กร นายจ้าง และผู้แทนสภาองค์กรลูกจ้าง
- 3.2 สถานประกอบกิจการที่สนใจสมัครเข้าร่วมการประกวด

## 4. ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2556 - เดือนกันยายน 2557

## 5. วิธีดำเนินการ

- 5.1 จัดพิมพ์แบบเสนอชื่อเพื่อพิจารณาเป็นสถานประกอบกิจการดีเด่นฯ ประจำปี  
2557 (ใบสมัคร)
- 5.2 จัดอบรม/ประชุมชี้แจงผู้ทำหน้าที่ตรวจประเมินสถานประกอบกิจการดีเด่นฯ ประจำปี  
2557 ซึ่งประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนสภา  
องค์กรนายจ้าง และผู้แทนสภาองค์กรลูกจ้าง
- 5.3 จัดประชุมคณะอนุกรรมการฯ/คณะทำงานการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้าน  
แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2557
- 5.4 เชิญชวนและรับสมัครสถานประกอบกิจการที่สนใจเข้าร่วมการประกวด
- 5.5 ตรวจสอบข้อมูลจากใบสมัครและเอกสารที่เกี่ยวข้องของสถานประกอบกิจการที่ส่ง  
ใบสมัครเข้าร่วมการประกวด โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด/กลุ่มงานสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงานพื้นที่



5.6 ตรวจสอบประเมินสถานประกอบการที่ผ่านเกณฑ์ระดับจังหวัด/ระดับพื้นที่ โดยพิจารณาข้อมูลตามเอกสาร หลักฐานที่สถานประกอบการแจ้งไว้ในการสมัคร รวมถึงการให้คะแนนตามแบบให้คะแนน และอาจเข้าตรวจสอบประเมิน เพื่อสัมภาษณ์และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมในสถานประกอบการ บางแห่งโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด/กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่

5.7 คณะอนุกรรมการประกวดฯ ตรวจสอบพิจารณาผลคะแนนของสถานประกอบการที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาเบื้องต้นจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด/กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่

5.8 คณะอนุกรรมการประกวดฯ ประชุมเพื่อตัดสินการประกวด

5.9 จัดทำโล่รางวัลและเกียรติบัตรสำหรับสถานประกอบการดีเด่นที่ได้รับรางวัลประจำปี 2557

5.10 จัดงานพิธีมอบรางวัลสถานประกอบการฯ เพื่อประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบการที่ได้รับรางวัล

5.11 รายงานผลการประกวดฯ ประจำปี 2557

## 6. พื้นที่ดำเนินการ

สถานประกอบการที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป

## 7. งบประมาณ

จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2556 ไปพลางก่อน แผนงานพัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน ผลผลิตที่ 1 แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน กิจกรรมที่ 3 ป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน และ/หรือ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงาน ผลผลิตที่ 1 แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน กิจกรรมที่ 3 ป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน งบดำเนินงาน หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รหัส 300 จำนวนเงิน 4,000,000 บาท (สี่ล้านบาทถ้วน)

## 8. ผลสัมฤทธิ์ของงาน

### 8.1 ผลผลิต (Out put)

8.1.1 เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน และนำไปสู่การตรวจสอบประเมินสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.1.2 จำนวนสถานประกอบกิจการที่สมัครเข้าร่วมการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน 400 แห่ง

## 8.2 ผลลัพธ์ (Out come)

8.2.1 เจ้าหน้าที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการตรวจประเมินเรื่องอื่น ๆ ได้

8.2.2 สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 จะมีการพัฒนาระบบและกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์และการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี โดยไม่มีปัญหาข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้งด้านแรงงาน

8.2.3 สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลเกิดความภาคภูมิใจ และเป็นกำลังใจที่จะรักษาระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดที่ได้มาตรฐานแก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สถานประกอบกิจการอื่น ๆ ในการเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

## 9. ผู้เสนอโครงการ

จันทนา ธรรมฤาษุ

(นางสาวจันทนา ธรรมฤาษุ)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

## 10. ที่ปรึกษาโครงการ

อิทธิพร เหล่าวานิช

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ผู้อำนวยการกองกรเจ้าหน้าที่

รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์

## 11. ผู้รับผิดชอบโครงการ

อิทธิพล แผ่นเงิน

(นายอิทธิพล แผ่นเงิน)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

12. ผู้อนุมัติโครงการ

ศุวิทย์ สุมาลา

(นายศุวิทย์ สุมาลา)

รองอธิบดี รักษาราชการแทน

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



**ประมาณการค่าใช้จ่าย**

**โครงการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี  
ในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2557**

1. คณะอนุกรรมการ พิจารณาหลักเกณฑ์และตัดสิน/ตรวจพิจารณาผลคะแนน	<b>200,000 บาท</b>
การประกวดการ 2 ชุดๆ ละ 2 ครั้ง รวม 4 ครั้ง	
1.1 ค่าเบี้ยประชุม	4,000 บาท
ค่าเบี้ยประชุมประธานอนุกรรมการ	
(1,000 บาท x 1 คน x 4 ครั้ง)	
ค่าเบี้ยประชุมคณะอนุกรรมการ	160,000 บาท
(800 บาท x 50 คน x 4 ครั้ง)	
1.2 อาหารว่างและเครื่องดื่ม และอาหารกลางวัน	36,000 บาท
คณะอนุกรรมการและผู้เข้าร่วมการประชุม	
(150 บาท x 60 คน x 4 ครั้ง)	
2. คณะทำงานจัดงานพิธีมอบรางวัล จำนวน 2 ครั้งๆ ละ 85 คน	<b>25,500 บาท</b>
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม และอาหารกลางวัน	
(150 บาท x 85 คน x 2 ครั้ง)	
3. ค่าพิมพ์แบบเสนอชื่อเพื่อพิจารณาเป็นสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2557 พร้อมจัดส่งให้ สสค./ สรพ. จำนวนประมาณ 2,500 เล่ม	<b>70,000 บาท</b>
4. การจัดอบรมเตรียมความพร้อมผู้ทำหน้าที่ตรวจประเมินฯ จำนวน 190 คน	<b>233,480 บาท</b>
ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ สรพ. 10 พื้นที่ๆ ละ 1 คน /ผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง	
(ฝ่ายละ 3 คน) /เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกวดฯ สสค. 76 จังหวัดๆ ละ 1 คน /ผู้แทนสภา	
องค์การนายจ้าง และผู้แทนสภาองค์การลูกจ้าง จำนวน 25 คน/วิทยากร ผู้สังเกตการณ์ และ	
เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	
4.1 ค่าเช่าที่พักเจ้าหน้าที่ สสค.	57,000 บาท
(1 คน x 76 จังหวัด x 1 คืน x 750 บาท)	
4.2 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม อาหารกลางวัน	114,000 บาท
(600 บาท x 1 วัน x 190 คน)	
4.3 ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่	36,480 บาท

(1 คน x 76 จังหวัด x 2 วัน x 240 บาท)

4.4 ค่าวิทยากร/ค่าพาหนะวิทยากร 6,000 บาท

1) ค่าวิทยากรภาครัฐ

(600 บาท x 1 คน x 3 ชั่วโมง) = 1,800 บาท

2) ค่าวิทยากรเอกชน

(1,200 บาท x 1 คน x 3 ชั่วโมง) = 3,600 บาท

3) ค่าพาหนะวิทยากรเอกชนไป – กลับ

(600 บาท x 1 คน) = 600 บาท

4.6 ค่าวัสดุจัดอบรม = 20,000 บาท

5. ค่าจัดทำโล่รางวัลฯ และเกียรติบัตร จำนวนประมาณ 850 โล่ 574,000 บาท

6. ค่าจัดทำใบเกียรติบัตรฉบับภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ จำนวนประมาณ 1,700 ฉบับ 56,000 บาท

7. ค่าจัดทำแฟ้มใส่ใบเกียรติบัตรฉบับภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ จำนวน 100 เล่ม 20,000 บาท

8. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปตรวจประเมินผลการให้คะแนนสถานประกอบกิจการ 390,000 บาท

ของคณะกรรมการเกี่ยวกับการประกวดฯ จำนวน 5 ครั้ง ๆ ละ 5 วัน

โดยมีรายละเอียดต่อชุด ดังนี้

8.1 ค่าเช่าที่พัก (10 คน x 5 วัน x 800 บาท x 5 ครั้ง) = 200,000 บาท

8.2 ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ (10 คน x 5 วัน x 240 บาท x 5 ครั้ง) = 60,000 บาท

8.3 ค่าพาหนะ (10 คน x 600 บาท x 5 ครั้ง) = 30,000 บาท

8.4 ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง (500 ลิตร ๆ ละ 40 บาท x 5 ครั้ง) = 100,000 บาท

9. ค่าจ้างจัดงานพิธีมอบรางวัล มีรายละเอียด ดังนี้ 2,000,000 บาท

9.1 การดำเนินการด้านสถานที่ การตกแต่งสถานที่ และระบบเทคนิค

9.2 การดำเนินการจัดเจ้าหน้าที่บริการและอำนวยความสะดวก

9.3 การดำเนินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

9.4 การจัดเตรียมอาหาร/อาหารว่างและเครื่องดื่ม

9.5 การจัดทำหนังสือทำเนียบสถานประกอบกิจการฯ และของที่ระลึกในงานพิธีมอบรางวัลฯ

9.6 การดำเนินการด้านพิธีการและการจัดหาพิธีกร

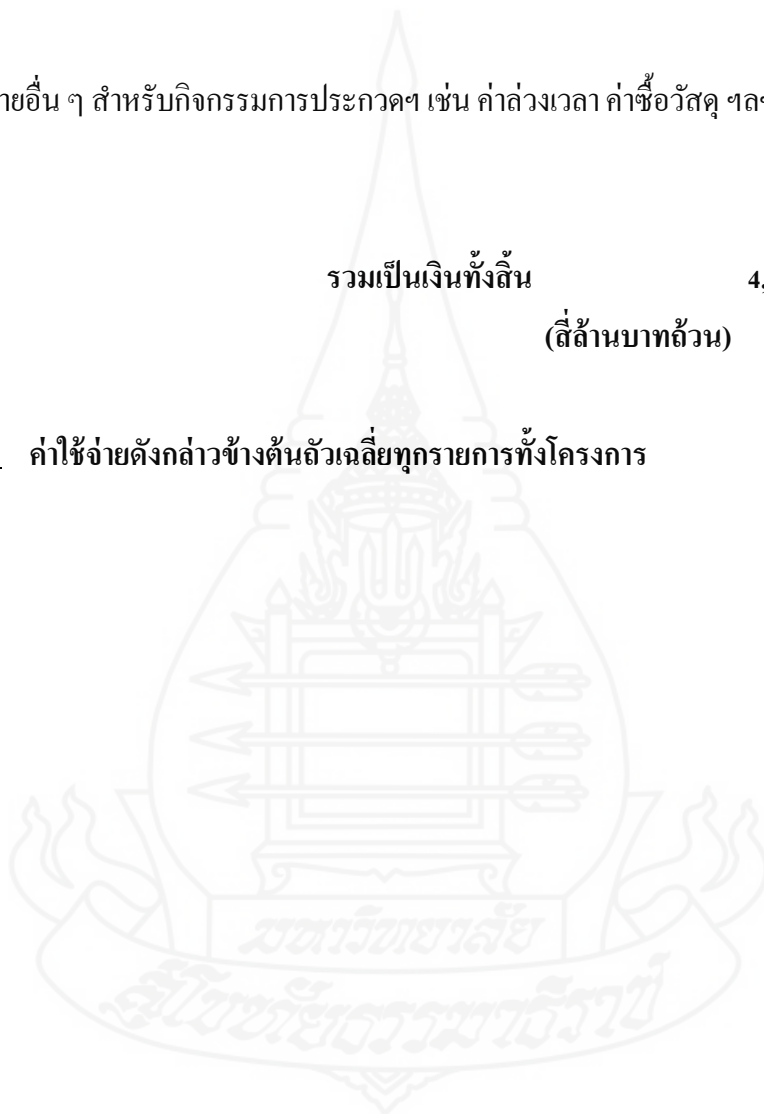
9.7 การเผยแพร่เทปบันทึกภาพทางสถานีโทรทัศน์ และจัดทำ VDO Presentation

9.8 การจัดทำเอกสารสรุปการจัดงานพิธีมอบรางวัล

9.9 การดำเนินการผลิตสื่อและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

9.10 จัดคูหานิทรรศการสถานประกอบการที่ได้รับรางวัล	
9.11 การจัดพิธีเปิดงานมอบรางวัล	
9.12 การจัดแสดงบนเวที พร้อมด้วยระบบแสง สี เสียง	
9.13 การดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	
10. งบประมาณ โอนให้ สรพ. และ สศค. เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการประกวดฯ	385,000 บาท
11. ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ สำหรับกิจกรรมการประกวดฯ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าซื้อวัสดุ ฯลฯ	46,020 บาท
<b>รวมเป็นเงินทั้งสิ้น</b>	<b>4,000,000 บาท</b>
	<b>(สี่ล้านบาทถ้วน)</b>

**หมายเหตุ** ค่าใช้จ่ายดังกล่าวข้างต้นเฉลี่ยทุกรายการทั้งโครงการ



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางอรอุมา กุลวานิชไชยนันท์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 13 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2512
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สถานที่ทำงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

