

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับกรรมการสหภาพแรงงาน ปราบปรามผลการศึกษาวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอตามลำดับขั้น ดังนี้

การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม

1. วิเคราะห์หาความต้องการการฝึกอบรม

ความต้องการการฝึกอบรม คือ ผลการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องของนายจ้าง และข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากการศึกษาผลการตรวจแรงงานทั่วไปของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในปี พ.ศ. 2545 สามารถประมวลผลออกมาเป็นความต้องการการฝึกอบรม ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการตรวจแรงงานทั่วไปของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2545 กับความต้องการการฝึกอบรม เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง	จำนวน (ร้อยละ)	ลำดับที่	ความต้องการการฝึกอบรม เรื่อง พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
ความปลอดภัยในการทำงาน	19.15	1	หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
การจ่ายค่าจ้าง	12.46	2	หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
วันหยุดตามประเพณี	2.77		
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	3.46		
วันลาป่วย	1.93		
วันลาเพื่อทำหมัน	1.77		
วันลาคลอด	1.20		
วันลาเพื่อฝึกอบรม	1.33		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง	จำนวน (ร้อยละ)	ลำดับที่	ความต้องการการฝึกอบรม เรื่อง พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
วันหยุด	9.98	3	หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป
ประจำสัปดาห์	1.45		
ตามประเพณี	3.84		
พักผ่อนประจำปี	4.69		
แรงงานเด็ก	9.55	4	หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก
สิทธิการลา	7.02	5	หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป
ลาป่วย	1.19		
ลาเพื่อทำหมั้น	2.44		
ลาคลอด	1.57		
ลาเพื่อฝึกอบรม	1.82		
ค่าจ้างขั้นต่ำ	4.82	6	หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง
ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานใน วันหยุด	3.40	7	หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน	1.13		
ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	1.05		
ค่าทำงานในวันหยุด	1.22		
สวัสดิการ	2.26	8	หมวด 7 สวัสดิการ
แรงงานหญิง	1.50	9	หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง
วันทำงาน	1.10	10	หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป
เวลาทำงาน	1.10	11	หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป
เงินประกันในการทำงาน	0.70	12	หมวด 1 บททั่วไป
เวลาพัก	0.24	13	หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

ตารางที่ 2 ข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2545 กับ
ความต้องการการฝึกอบรม เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เรื่องที่ร้องทุกข์	จำนวน (ร้อยละ)	ลำดับที่	ความต้องการการฝึกอบรม เรื่อง พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
ค่าจ้าง	41.06	1	หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
ค่าชดเชย	12.26	2	หมวด 11 ค่าชดเชย
ค่าชดเชย	11.68		
ค่าชดเชยพิเศษ	0.58		
เงินประกัน	6.37	3	หมวด 1 บททั่วไป
สินจ้างแทนการบอกกล่าว ล่วงหน้า	1.06	4	หมวด 1 บททั่วไป
ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานใน วันหยุด	0.75	5	หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
ค่าล่วงเวลา	0.36		
ค่าทำงานในวันหยุด	0.28		
ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	0.11		
อื่นๆ	3.23		

จากตารางที่ 1 ผลการตรวจแรงงานทั่วไปของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในปี พ.ศ. 2545 พบว่า หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป มีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องมากที่สุด ร้อยละ 19.44 โดยมีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องในเรื่องสิทธิเกี่ยวกับวันหยุด ร้อยละ 9.98, สิทธิเกี่ยวกับวันลา ร้อยละ 7.02, วัน-เวลาทำงาน และเวลาพัก ร้อยละ 2.44 รองลงมาคือ หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ร้อยละ 19.15 อันดับที่ 3 คือ หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยมีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ร้อยละ 12.46 ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ร้อยละ 3.40 อันดับที่ 4 คือ หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก มีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ร้อยละ 9.55 อันดับที่ 5 คือ หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง มีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ร้อยละ 4.82 อันดับที่ 6 คือ หมวด 7 สวัสดิการ มีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ร้อยละ 2.26 อันดับที่ 7 คือ หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง มีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ร้อยละ 1.5 และอันดับสุดท้าย คือ หมวด 1 บททั่วไป มีการปฏิบัติที่ไม่

ถูกต้องในเรื่องเงินประกัน ร้อยละ 0.70 จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปเป็นความต้องการการฝึกอบรม ดังนี้คือ

1. หมวด 1 บททั่วไป
2. หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป
3. หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง
4. หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก
5. หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
6. หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง
7. หมวด 7 สวัสดิการ
8. หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากตารางที่ 2 ข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในปี พ.ศ. 2545 พบว่า หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ลูกจ้างได้ร้องทุกข์มากเป็นอันดับที่ 1 โดยร้องทุกข์เรื่องค่าจ้าง ร้อยละ 41.06 และค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน วันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ร้อยละ 0.75 รองลงมาคือ หมวด 11 ค่าชดเชย โดยร้องทุกข์เรื่อง ค่าชดเชยการเลิกจ้าง ร้อยละ 11.68 และค่าชดเชยพิเศษ ร้อยละ 0.58 อันดับที่ 3 คือ หมวด 1 บททั่วไป โดยร้องทุกข์เรื่องเงินประกันการทำงาน ร้อยละ 6.37 และเงินชดเชยแทนการบอกกล่าว ล่วงหน้า ร้อยละ 1.06 และมีการร้องทุกข์ในเรื่องอื่นๆ ร้อยละ 3.23 จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปเป็นความต้องการการฝึกอบรม ดังนี้คือ

1. หมวด 1 บททั่วไป
2. หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
3. หมวด 11 ค่าชดเชย

ข้อมูลจากการตรวจแรงงานทั่วไปของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในปี พ.ศ. 2545 สามารถสรุปเป็นความต้องการการฝึกอบรม เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ดังนี้คือ

1. หมวด 1 บททั่วไป เรื่อง เงินประกัน , การบอกกล่าวล่วงหน้า
2. หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป เรื่อง วัน-เวลาทำงาน และเวลาพัก วันหยุด วันลา
3. หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง
4. หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก
5. หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
6. หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

7. หมวด 7 สวัสดิการ

8. หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

9. หมวด 11 ค่าชดเชย

2. กำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

จากความต้องการการฝึกอบรม เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ได้ดังนี้ คือ กรรมการสภาพแรงงานผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่อง

1. หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการเรียกเก็บเงินประกันในการทำงาน
2. หลักเกณฑ์ในการบอกกล่าวล่วงหน้า และสามารถคำนวณเงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้อย่างถูกต้อง
3. การกำหนดวัน-เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
4. สิทธิของลูกจ้างเกี่ยวกับวันหยุดและวันลา
5. สิทธิของลูกจ้างหญิง
6. สิทธิของลูกจ้างเด็ก
7. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
8. หลักเกณฑ์ในการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด และสามารถคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดได้
9. บทบาท-หน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ
10. บทบาท-หน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบการ
11. หลักเกณฑ์ในการได้มาซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบการ
12. หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าชดเชยการเลิกจ้าง
13. หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าชดเชยการเลิกจ้างพิเศษ

3. กำหนดเนื้อหาของหลักสูตร

จากจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร สามารถกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ดังนี้

1. บทนำ / บททั่วไป
 - 1.1 ขอบเขตการบังคับใช้
 - 1.2 นิยามศัพท์

- 1.3 เงินประกันการทำงาน
- 1.4 การบอกกล่าวล่วงหน้า
2. การใช้แรงงานทั่วไป
 - 2.1 วัน-เวลาทำงาน และเวลาพัก
 - 2.2 วันหยุด
 - 2.3 วันลา
3. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
4. การใช้แรงงานหญิง และแรงงานเด็ก
5. กรรมการสวัสดิการ และ กรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ค่าชดเชย
 - 6.1 ค่าชดเชยการเลิกจ้าง
 - 6.2 ค่าชดเชยพิเศษ

4. วิเคราะห์ผู้เข้าอบรม

การวิเคราะห์ผู้เข้าอบรม จะวิเคราะห์จากคุณลักษณะของกรรมการสหภาพแรงงานในจังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับ เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา โดยศึกษาจากประวัติของกรรมการสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนระหว่างปี พ.ศ. 2544 - 2546 จำนวน 30 สหภาพแรงงาน จำนวนกรรมการ 394 คน พบว่า กรรมการสหภาพแรงงาน เป็นเพศชาย ร้อยละ 80 เพศหญิง ร้อยละ 20, อายุ 20 – 30 ปี ร้อยละ 47, อายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 38, อายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 12 และอายุ 50 – 60 ปี ร้อยละ 2.5 การศึกษาระดับประถม ร้อยละ 20, ระดับมัธยมต้น ร้อยละ 19, ระดับมัธยมปลาย/ปวช. ร้อยละ 28, ระดับอนุปริญญา ร้อยละ 21 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 8

5. กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรม

จากการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม พบว่า ผู้เข้าอบรมเป็นผู้ใหญ่ที่อยู่ในวัยทำงาน มีประสบการณ์จากการทำงานหลายปี ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 20 – 30 ปี ระดับการศึกษา มีการกระจายในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมต้น ระดับมัธยมปลาย และระดับอนุปริญญา ประมาณร้อยละ 20 กระบวนการฝึกอบรมจึงต้องมุ่งเน้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ถ่ายทอดประสบการณ์ มากกว่าการบรรยาย ดังนั้นกระบวนการอบรมจึงประกอบด้วย การบรรยาย การถาม – ตอบ การระดมสมอง กรณีศึกษา และการทำแบบฝึกหัด

6. กำหนดการวัดและประเมินผล

เป็นการประเมินผลการฝึกอบรม โดยวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล คือ แบบทดสอบความรู้ เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารการสร้างแบบทดสอบ การวัดผล และประเมินผล
2. วิเคราะห์เนื้อหา และจุดประสงค์การเรียนรู้ เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
3. สร้างแบบทดสอบความรู้ วัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ จำนวน 30 ข้อ
4. นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ให้ประธานและกรรมการที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจแก้ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร 1 ท่าน และด้านเนื้อหา 4 ท่าน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในภาคผนวก ก) ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยประเมินผลจากค่าความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.0 ถือว่าใช้ได้

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ผลคะแนนการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบความรู้ โดยหาค่าความสอดคล้องของระดับความคิดเห็นโดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	คะแนนระดับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา					ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1. บททั่วไป	1	1	1	1	1	1.00
2. การใช้แรงงานทั่วไป	1	-1	1	1	1	0.60
3. การใช้แรงงานหญิง	1	1	1	1	1	1.00
4. การใช้แรงงานเด็ก	1	1	1	1	1	1.00
5. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด	1	1	1	1	1	1.00
6.สวัสดิการ	1	1	1	1	1	1.00
7. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00
8. ค่าชดเชย	1	1	1	1	1	1.00

5. นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ไปทดสอบกับกรรมการสหภาพแรงงานในจังหวัดอ่างทองและใกล้เคียง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คน

6. นำผลการสอบมาตรวจให้คะแนน โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

ตอบถูก ได้ 1 คะแนน

ตอบผิด ไม่ตอบ หรือตอบเกิน 1 ตัวเลือก ได้ 0 คะแนน

7. นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% ได้ข้อสอบที่มีค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง .25 - .79 และมีค่าอำนาจจำแนก (r) .25 ขึ้นไป จำนวน 23 ข้อ

8. นำข้อสอบที่คัดเลือกไว้แล้วมาหาค่าความเชื่อมั่นแบบคูเดอร์ – ริชาร์ดสัน (Kuder – Richardson Method) โดยใช้สูตร KR-21 พบว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สร้างขึ้นมีความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ เท่ากับ 0.64

การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาหาข้อบกพร่องของหลักสูตรฝึกอบรมที่ควรปรับปรุงแก้ไข โดยนำโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรมที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร 1 ท่าน และด้านเนื้อหา 4 ท่าน ประเมินหลักสูตร โดยจะประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบต่างๆของหลักสูตร ได้ผลการประเมินดังนี้

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างความต้องการการฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เท่ากับ 1.0 ถือว่าใช้ได้ดี

2. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับเนื้อหาวิชา เท่ากับ 0.6 ถือว่าใช้ได้

3. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาวิชากับกิจกรรมการฝึกอบรม เท่ากับ 1.0 ถือว่าใช้ได้ดี

4. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับการวัดและประเมินผล เท่ากับ 0.8 ถือว่าใช้ได้ดี

ผลจากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน เห็นว่าองค์ประกอบต่างๆของหลักสูตรที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกันทุกด้าน และได้เสนอแนะข้อควรปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ปรับปรุงกิจกรรมการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมมากขึ้น
3. ตัดลดเนื้อหาบางส่วนลง เพื่อให้พอเหมาะ กับเวลา

ตารางที่ 4 วิเคราะห์คะแนนผลการประเมินโครงสร้างของหลักสูตร โดยหาค่าความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	คะแนนระดับความสอดคล้อง					ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1. ความสอดคล้องระหว่างความต้องการการฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1	1	1	1	1	1.00
2. ความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับเนื้อหาวิชา	1	-1	1	1	1	0.60
3. ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาวิชากับกิจกรรมการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1.00
4. ความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับการวัดและประเมินผล	1	1	0	1	1	.80

การทดลองใช้หลักสูตร

ขั้นตอนนี้เป็นการนำหลักสูตรที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปดำเนินการฝึกอบรมให้กับกรรมการสหภาพแรงงาน ในโครงการฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดชลบุรี โดยดำเนินการจัดการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ได้ปรับปรุงและพัฒนาแล้ว ให้แก่กรรมการสหภาพแรงงานในจังหวัดชลบุรีและระยอง ที่ไม่เคยผ่านการอบรม เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำนวน 36 คน โดยทำหนังสือเชิญให้เข้าร่วมอบรม ในวันอาทิตย์ที่ 11 กรกฎาคม 2547 เวลา 08.00 – 17.00 น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนเทคโนโลยี ชีแหลมฉบัง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี โดยผู้วิจัยเป็นวิทยากรและดำเนินการฝึกอบรมด้วยตนเอง

การประเมินหลักสูตร

ในการประเมินหลักสูตร ผู้วิจัยทำการประเมินเป็น 2 ส่วน คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้าอบรม และการประเมินคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการฝึกอบรมจริง

1.1 ผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบความรู้ที่ผ่านการตรวจคุณภาพแล้ว จำนวน 23 ข้อ ผลการทดสอบได้คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 10.14

1.2 ผลการทดสอบหลังการฝึกอบรม ได้คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 19.00

1.3 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม นำผลต่างความก้าวหน้าของคะแนนในแบบทดสอบความรู้ของผู้เข้าฝึกอบรม จำนวน 36 คน ไปหาค่า t -test (t -dependent) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม

ใช้กลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม ทดสอบ 2 ครั้ง ก่อนและหลังการฝึกอบรม

n	คือ	จำนวนผู้เข้าอบรม
$\bar{X}$	คือ	ค่าเฉลี่ย
S	คือ	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	คือ	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤต

ผลคะแนน	n	$\bar{X}$	S	t
สอบก่อนฝึกอบรม	36	10.14	2.9	15.60 **
สอบหลังฝึกอบรม	36	19	2.7	

$$Df = 36 - 1 = 35, t(.01) = 2.438$$

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกรมการสหภาพแรงงานในจังหวัดชลบุรีและระยอง ที่เข้าอบรมหลักสูตร พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

2. การประเมินคุณภาพของหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ

2.1 การกำหนดเกณฑ์คุณภาพของหลักสูตร

เป็นการกำหนดเกณฑ์คุณภาพของหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับใช้เพื่อการฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร 1 ท่าน และด้านเนื้อหา 4 ท่าน, ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพของหลักสูตรที่สามารถนำไปใช้สำหรับการฝึกอบรม คือ ต้องมีเกณฑ์คุณภาพในระดับดี

2.2 ผลการประเมินคุณภาพของหลักสูตรที่พัฒนาแล้ว

เป็นการประเมินคุณภาพของหลักสูตรที่พัฒนาแล้วว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับใด ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้ประเมินคุณภาพของหลักสูตรที่พัฒนาแล้วว่ามีเกณฑ์คุณภาพอยู่ในระดับดี

จะเห็นได้ว่าหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับกรรมการสหภาพแรงงาน ที่พัฒนานี้ผ่านเกณฑ์คุณภาพที่กำหนดทั้ง 2 ประการ คือ เกณฑ์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้เข้าอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และเกณฑ์การประเมินคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ หลักสูตรที่พัฒนานี้มีคุณภาพระดับดี ผ่านเกณฑ์ที่ผู้เชี่ยวชาญได้กำหนดไว้

ตารางที่ 6 วิเคราะห์ผลคะแนนการกำหนดเกณฑ์คุณภาพของหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรม และคุณภาพของหลักสูตรที่พัฒนาแล้ว โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	ระดับคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1. เกณฑ์คุณภาพของหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรม	4	4	4	5	4	4.2
2. คุณภาพของหลักสูตรที่พัฒนาแล้ว	4	4	4	5	3	4.0