

วิเคราะห์ผลตอบแทนและประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร
กรณีศึกษาบริษัท อาร์ เอ็น ซี เอ็นจีเนียริ่ง จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นายปรีดี งามสันติกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ธันวาคม 2545

วิเคราะห์ผลตอบแทนและประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร
กรณีศึกษาบริษัท อาร์ เอ็น ซี เอ็นจีเนียริ่ง จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
นายปรีดี งามสันติกุล



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ธันวาคม 2545

๔ 157065 ร.3

นายปรีดี งามสันติกุล (2545).วิเคราะห์ผลตอบแทนและประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร
กรณีศึกษา บริษัท อาร์ เอ็น ซี เอ็นจีเนียริ่ง จำกัด เฉพาะงบในการสัมมนา สารนิพนธ์
ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ปกรณ์ พลาหาญ.

จุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้มี 2 ประการ คือ เพื่อวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนของการอบรมพัฒนา
กำลังคนและเพื่อศึกษาด้านทุนประสิทธิผลของการอบรมพัฒนากำลังคนเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์.

ข้อมูลที่ใช้เพื่อการวิเคราะห์ได้จากการเก็บรวบรวมผลการฝึกอบรมของพนักงานของบริษัท อาร์ เอ็น ซี
เอ็นจีเนียริ่ง จำกัด 70 คนและ ผู้บริหารจำนวน 10 คน ที่ผ่านการฝึกอบรมในช่วงปี 2542-2544 เครื่องมือที่ใช้ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าอัตราส่วนผลตอบแทน
ต่อต้นทุน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนของการลงทุนฝึกอบรมพนักงานของบริษัทในช่วงปี 2542-2544 เท่ากับ
1.97, 2.01 และ 2.55 ตามลำดับ แสดงว่าอัตราผลตอบแทนเพิ่มขึ้นในช่วงปีที่ทำการศึกษา
2. ในบรรดา 5 กลุ่มของการประเมิน กลุ่มข้อมูลที่ 1 มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน และ กลุ่มข้อมูลที่ 4
เป้าหมายที่ตั้งไว้ในการทำงานได้ค่ากลางเฉลี่ยของกลุ่มข้อมูลสูงเป็นอันดับ 1 โดยมีเกณฑ์เฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ
3.7 ผลการประเมินรองลงมาในกลุ่มข้อมูลที่ 2 การประเมินผลการทำงาน และกลุ่มข้อมูลที่ 5 การช่วยเหลือ
กันในงานส่วนรวมของบริษัท โดยมีเกณฑ์เฉลี่ยทั้ง 3 ปีเท่ากับ 3.6 ส่วนที่มีความแตกต่างจากการประเมิน
ก่อนและหลังจากการฝึกอบรมน้อยที่สุดคือกลุ่มข้อมูลที่ 3 ได้แก่ วินัย การลง โดยที่มีเกณฑ์เฉลี่ยทั้ง 3 ปี
เท่ากับ 3.0 แสดงว่ามีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงในกลุ่มข้อมูลที่ 1 2 4 และ 5

**ANALYSIS OF BENEFIT AND EFFECTIVENESS OF PERSONAL TRAINING CASE
STUDY RNC ENGINEERING CO., LTD.**

**AN ABSTRACT
BY
PREEDEE NGAMSANTIKUL**

**Presented in partial fulfillment of requirements
for the Master of Economic degree in Economic of Education
at Srinakharinwirot University
December 2002**

Preedee Ngamsantikul. (2002). Analysis of benefit and effectiveness from personal training. Case study RNC Engineering Co., Ltd. Master Project, M.Econ. (Economic of Education). Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University. Advisor: Assoc. Prof. Pakorn Palaham.

The purposes for this research were to analyze the B/C ratio form personal training program and to study the effective cost of personal training for the real estate business.

The data was collected from 70 employees and 10 executives of RNC Engineering Co., Ltd. During 1999-2001. The instrument of the study that used for collecting the data is customized questionnaire that was made. The data has analyzed by mean and standard deviation.

The research result was as follows:

1. The B/C ratio of personal training program of RNC during 1999-2001 was 1.97, 2.01 and 2.55 respectively. This result shows the increase in rate of return during the study period.

2. Among 5 group of evaluation, the first group (Human relationship at work) and the fourth group (Target for success in work place) has the highest average of 3.7. The evaluation results of the second group (Evaluation of work) and the fifth group (Coordination) were in the second place which was equal to 3.6. The group that had least different result between before and after the test was the third group (Discipline , Absent) which was equal to 3.0 for the average of 3 year. Conclusion opinion comments high training in group 1, 2, 4 and 5.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้วเห็นควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา เศรษฐศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ปกรณ์ พลาหาญ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ปกรณ์ พลาหาญ)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐกา ตันสกุล)

..... กรรมการ

(อาจารย์สุเมธ ลีมิตรเจริญศรี)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กวี วรกวิน)

วันที่ 30 เดือน 09 พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ปกรณ์ พลาหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐกา ตันสกุล อาจารย์ สุเมธ ลิ้มศิริเจริญศรี คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงและคณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์พิศมัย จารุจิติพรรณ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างถึงความกรุณาเป็นอย่างยิ่งขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคุณคณาจารย์ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ ที่ได้ให้ความกรุณาชี้แนะแนวทางในการทำวิจัยเรื่องนี้ ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินการ และแนะนำแหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

ขอกราบขอบพระคุณ กรรมการผู้จัดการบริษัท อาร์ เอ็น ซี เอ็นจีเนียริ่ง จำกัด ที่ได้ให้คำแนะนำ และให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ตลอดจนเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาโทภาควิชาเศรษฐศาสตร์ การศึกษา นางสาวพรกัญญา งามสันติกุล ที่คอยช่วยงานและบุคคลอื่นอีกหลายท่าน ที่มีส่วนให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจทำให้การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเรียบร้อย

คุณค่าอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยมอบเป็นเครื่องบูชาบิดา มารดา ครู อาจารย์ เจ้าของเอกสารที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาค้นคว้า และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้การช่วยเหลือสนับสนุน

ปรีดี งามสันติกุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
✓ ภูมิหลัง	1
✓ ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
✓ ความสำคัญของการวิจัย	2
✓ ขอบเขตของการวิจัย	2
✓ นิยามศัพท์เฉพาะ	3
✓ กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
✓ แนวความคิดทั่วไปเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์และทรัพยากรมนุษย์	6
✓ แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการบรณ	7
✓ แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน	11
✓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	17
✓ การกำหนดประชากร	16
✓ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	17
✓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	18
✓ การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	18
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	21
✓ การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนผลตอบแทนต่อต้นทุนจากการฝึกอบรม	21
การวิเคราะห์ต้นทุนประสิทธิผลจากการฝึกอบรม	26
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	32
✓ ความมุ่งหมายของการวิจัยของการวิจัย	32
✓ วิธีดำเนินการวิจัย	32
✓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	32

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	33
สรุปผลการวิจัย	33
อภิปรายผล	33
ข้อเสนอแนะ.....	34
บรรณานุกรม.....	36
ภาคผนวก	40
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์.....	41
ประวัติย่อผู้วิจัย	47

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ตารางการจำแนกค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกอบรม	22
2	ผลตอบแทนจากการฝึกอบรม.....	24
3	แสดงอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนในการฝึกอบรม	26
4	แสดงความคิดเห็นจากการประเมินโดยตัวกลางเลขคณิต	28
5	แสดงประสิทธิผลจากการฝึกอบรมจากการประเมินในแต่ละด้าน	30

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย5

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก เพราะมนุษย์เป็นทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภคในองค์ประกอบของปัจจัยการผลิต อย่างน้อยมนุษย์ก็เป็นองค์ประกอบสองในสี่คือเป็นแรงงานและเป็นผู้ประกอบการ นอกจากนี้เมื่อผลิตสินค้าหรือบริการขึ้นมาแล้ว มนุษย์ก็เป็นผู้บริโภคสินค้าและบริการเหล่านั้น จึงถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรสำคัญทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานในระบบเศรษฐกิจ

นักเศรษฐศาสตร์และนักการศึกษาได้ลงความเห็นสอดคล้องกันว่า การลงทุนทางการศึกษาและการฝึกอบรมเป็นพื้นฐานเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจและความสงบสุขของสังคมจะดำเนินต่อไปได้ดี ก็เพราะประชาชนมีพื้นฐานการศึกษาอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาก็เพื่อพัฒนาทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของชาติคือคน ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - พ.ศ.2544) ของไทยก็ได้มุ่งพัฒนาการศึกษา ให้เป็นการสร้างรากฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน โดยมีการปรับกระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และปลูกฝังให้ใฝ่หาความรู้ด้วยตัวเอง

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ประเทศต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับประชาชนหรือทรัพยากรบุคคลของแต่ละชาติ โดยเฉพาะในระยะเวลาประมาณ 30 ปีเศษที่ผ่านมา ประเด็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และสังคม ได้รับการหยิบยกขึ้นมาวิเคราะห์พิจารณาจากนักเศรษฐศาสตร์ และนักวิชาการสาขาอื่นๆ ในเชิงสหสาขาวิชาด้วย เช่น ในกรณีของสหรัฐอเมริกาได้มีการศึกษาเป็นการเฉพาะในชื่อว่า Manpower report the president ซึ่งรายงานนั้นชี้ให้เห็นสถานภาพและปัญหาของทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนในแง่มุมที่กว้างขวางมาก ทั้งที่เกี่ยวกับการว่างงาน โอกาสที่จะมีงานทำในอนาคต ผลผลิตของแรงงาน ความยากจน ผู้ใช้แรงงานเสียเปรียบจากกรณีต่างๆ การกีดกันแบ่งแยกงานด้วยกรณีต่างๆ โดยเฉพาะระหว่างเพศและผิว รวมทั้งการวางแผนและพยากรณ์กำลังคนจากปัญหาต่างๆ ดังกล่าว โดยมีการใช้กลยุทธ์ในการแก้ไขปรับปรุงหลายประการรวมไปถึงการฝึกอบรมการศึกษา การสาธารณสุข (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.2541 : 76)

ดังนั้นจึงเห็นว่าการลงทุนเพื่อพัฒนาคนจะให้ผลตอบแทนจากการลงทุนมากกว่าในแง่อื่นๆ และเพื่อประโยชน์ในการจัดสรรงบประมาณของบริษัท และเป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่ต้องการตัดสินใจทั้งนี้การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินการขององค์กร โดยประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ช่วยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการประเมินผลจากการใช้การบริหารการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตามปกติจะกำหนดกลยุทธ์การวางแผนเป็นระยะ 5 ปี เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้วางแผนทรัพยากรมนุษย์มีขีดความสามารถพัฒนาหน้าที่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้นและเหมาะสมกับองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (ยงยุทธ เกษสาคร.2543 : 95) ดังนั้นการศึกษาถึงผลตอบแทนของการลงทุนขององค์กรในภาคธุรกิจของสหวิทย์เองหรือในภาคธุรกิจต่างๆ อันย่อมมีทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรหลักในการนำไปพัฒนาและเสริมสร้างองค์กรให้เข้มแข็ง โดยเฉพาะในส่วนของการลงทุนเพื่อพัฒนาคนว่าจะให้ผลตอบแทนจากการลงทุนเทียบกับในสาขาอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรงบประมาณและเป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่ต้องการตัดสินใจในแนวทางการวางนโยบาย (นิพนธ์ บุญรักษา.2541 : 9) โดยในส่วนของภาครัฐการศึกษาเป็นการปู

พื้นฐานทางเศรษฐกิจแต่ละส่วน ของภาคเอกชนการอบรมและการพัฒนาคนในองค์กรในความหมายเดียวกันคือ การปูพื้นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจขององค์กรเช่นกัน

ในภาคธุรกิจของไทย บริษัทรับเหมาก่อสร้างเป็นภาคการผลิตที่ประกอบด้วยบุคลากรหลักๆ ได้แก่ บุคลากรทางด้านบริหารและพนักงาน โดยทั่วไปแล้วศักยภาพของบริษัทจะขึ้นอยู่กับบุคลากร ดังนั้นบริษัทต่างๆ จึงได้มีการจัดให้พนักงานได้รับการสัมมนาและฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ บริษัท อาร์ เอ็น ซี เอ็นจิเนียริง จำกัด เป็นบริษัทหนึ่งที่ดำเนินกิจกรรมในเรื่องนี้และได้ตระหนักถึงค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนาที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งส่วนนี้ทำให้บริษัทต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในทางตรง เช่น ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวิทยากรที่จะทำการฝึกอบรม พนักงาน ค่าอาคารสถานที่ ค่าอาหาร ค่า อุปกรณ์ ฯลฯ และค่าใช้จ่ายทางอ้อม เช่น การเสียโอกาสการทำงาน ของพนักงานที่ต้องหยุดงานประจำมาอบรม โดยที่ผ่านมายังไม่มีการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลตอบแทน ว่าการลงทุนนี้คุ้มค่างกับผลที่บริษัทได้รับในทางตรงและทางอ้อม โดยเทียบค่าใช้จ่ายกับกำไรสุทธิและศักยภาพของ บุคลากร ว่าหลังฝึกอบรมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานหรือไม่ จึงเห็นถึงความจำเป็นและ ประโยชน์ที่จะทำการศึกษาผลตอบแทนจากการฝึกอบรม โดยเฉพาะในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเพื่อนำไปวิเคราะห์ และเสนอแนะในทางนโยบาย รวมถึงการนำไปใช้ในการบริหารงานและวางแผนนโยบายในการอบรมพัฒนา บุคลากร ^{ข้างต้น} จะเป็นผลดีอย่างยิ่งต่อบริษัทในการประหยัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น รวมทั้งอาจจะมีการเพิ่มงบประมาณใน ส่วนที่เพิ่มเติมในกรณีที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอัตราผลตอบแทนของการอบรมพัฒนากำลังคนเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
2. เพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผลของการอบรมพัฒนากำลังคนเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงผลตอบแทนจากการลงทุนทางการอบรมพัฒนาบุคลากรในบริษัท และให้นำไปเป็น ข้อมูลในการตัดสินใจเรื่องการจัดสรรงบประมาณในการบริหารบริษัท
2. เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนะในทางนโยบายและการนำไปใช้ในการบริหารงาน และวางแผนนโยบายใน การอบรมพัฒนาบุคลากร สำหรับบริษัทอสังหาริมทรัพย์ได้ถูกต้องยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

บุคลากรขององค์กรเฉพาะหัวหน้างานที่ได้รับผลจากการเพิ่มประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาและอบรมของ บริษัท อาร์ เอ็น ซี เอ็นจิเนียริง จำกัด. จำกัด ในการสัมมนาในวันที่ 10 - 13 ม.ย. 2544 ณ โรงแรม โอเชียนบิช พัทย่าเหนือ อ. บางละมุง จ. ชลบุรี พนักงานจำนวน 70 คน ผู้บริหารจำนวน 10 คน รวม 80 คน โดยเลือก เฉพาะหัวหน้างานจำนวน 6 คน โดยค่าใช้จ่ายในการลงทุนฝึกอบรมที่ผ่านมา วิเคราะห์ในส่วนเฉพาะค่าใช้จ่าย ประจำปีในการพัฒนาและสัมมนาภายในบริษัทระยะเวลาการศึกษา 3 ปี ในช่วงปี 2542 - 2544

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วิธีการประเมินต้นทุนประสิทธิผล หมายถึง วิธีการประเมินผลตอบแทนของการฝึกอบรมโดยการประเมินผล และการวัดผลโดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยการเปรียบเทียบต้นทุนกับผลตอบแทนการฝึกอบรม

2. อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน หมายถึง การคำนวณผลตอบแทนของโครงการโดยการเปรียบเทียบต้นทุนกับผลตอบแทนส่วนเพิ่ม หรือก็คือกรณี “มีโครงการ” กับ “ไม่มีโครงการ” นั้นเอง ส่วนเวลาพึงใจหรือต้นทุนโอกาสของเงินที่ใช้นั้น จะเป็นตัวถ่วงน้ำหนักในการคิดคำนวณ โดยการปรับลดทั้งกระแสผลตอบแทนและต้นทุน แล้วนำมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนส่วนเพิ่มรวม หาดด้วยมูลค่าปัจจุบันของต้นทุนส่วนเพิ่มรวม

3. การประเมินผล คือ “กระบวนการที่ใช้ดุลยพินิจ และหรือค่านิยมในการพิจารณาคัดสินคุณค่า ความเหมาะสม ความคุ้มค่า หรือสัมฤทธิ์ผลของเหตุการณ์ โครงการ หรือสิ่งอื่นใด หลังจากการเปรียบเทียบผลที่วัดได้ โดยวิธีการใดๆ ก็ตาม กับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือเกณฑ์ที่กำหนด”

4. ค่าใช้จ่ายประกอบด้วย

4.1 เงินเดือนและผลประโยชน์ของบุคลากรฝึกอบรม หมายถึง เงินเดือนและเงินผลประโยชน์ของบุคลากรฝึกอบรมในระดับผู้ควบคุมและที่ไม่ใช่ผู้ควบคุม

4.2 เงินเดือนและผลประโยชน์ของบุคลากรอื่นๆ หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์ลูกจ้างของบุคลากรอื่นในระดับผู้ควบคุมและที่ไม่ใช่ผู้ควบคุม

4.3 เงินเดือนและผลประโยชน์ของผู้เข้าฝึกอบรม หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์ลูกจ้างของผู้เข้าฝึกอบรมทั้งในระดับผู้ควบคุมและที่ไม่ใช่ผู้ควบคุม

4.4 ค่าอาหาร เดินทาง และฉุกเฉินของบุคลากรฝึกอบรม หมายถึง ค่าอาหาร ค่าเดินทางและค่าใช้จ่ายฉุกเฉินของบุคลากรฝึกอบรม ทั้งในระดับผู้ควบคุมและที่ไม่ใช่ผู้ควบคุม

4.5 ค่าอาหาร เดินทาง และฉุกเฉินของผู้เข้าฝึกอบรม หมายถึง ค่าอาหาร ค่าเดินทางและค่าใช้จ่ายฉุกเฉินของผู้เข้าฝึกอบรม

4.6 ค่าใช้จ่ายสำนักงานและวัสดุภัณฑ์ หมายถึง ค่าใช้จ่าย ค่ากระดาษสิ่งพิมพ์ วัสดุภัณฑ์สำนักงาน ค่าสมาชิก ค่าไปรษณีย์ โทรศัพท์และโทรเลขอื่นๆ

4.7 วัสดุครุภัณฑ์ของโครงการ หมายถึง ค่าใช้จ่ายวัสดุครุภัณฑ์ที่จัดซื้อเพื่อโครงการโดยเฉพาะ เช่น ซองเอกสาร फिल्म เอกสารแจกและโปรแกรมต่าง ๆ ที่จัดซื้อมา

4.8 การพิมพ์และการผลิตเอกสาร หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดจากการพิมพ์และผลิตวัสดุเอกสารทั้งหลาย

4.9 บริการภายนอก หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่รวมค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่ายขององค์การภายนอกบริษัท สถาบันหรือบุคคลที่ไม่ใช่บุคลากรของบริษัท หรือหน่วยงานที่ต้องมีการจ่ายค่าบริการที่ปรึกษา

4.10 การจัดสรรค่าใช้จ่ายอุปกรณ์ หมายถึง สัดส่วนของต้นทุนอุปกรณ์เดิม ที่แบ่งให้กับโครงการอบรม

4.11 ค่าเช่าอุปกรณ์ หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการเช่าเครื่องมือในการบริหารและโครงการฝึกอบรม

4.12 ค่าบำรุงรักษาอุปกรณ์ หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการซ่อมและการบริหาร ต่อเฟอร์นิเจอร์ และอุปกรณ์ขององค์การนั้น ๆ

4.13 ค่าลงทะเบียน หมายถึง ค่าลงทะเบียนลูกจ้าง ค่าสัมมนา และประชุมที่บริษัทต้องจ่ายและรวมทั้งค่าสมาชิกของสมาคมการค้าและวิชาชีพเขียนต่าง ๆ ที่หน่วยงานจ่ายให้ลูกจ้าง

4.14 การจัดสรรค่าใช้จ่ายสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานที่ หมายถึง ค่าใช้จ่ายในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการโครงการฝึกอบรม

4.15 ค่าเช่าสิ่งอำนวยความสะดวกสถานที่ หมายถึง ค่าเช่าสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกของโครงการ

4.16 ค่าใช้จ่ายโดยทั่วไป หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆโดยทั่วไปที่ปรับตามสัดส่วนของโครงการฝึกอบรมแต่ละโครงการ

4.17 ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด หมายถึง ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่ไม่ได้ระบุไว้ในที่ใด

5. ค่าของผลตอบแทนประกอบด้วย

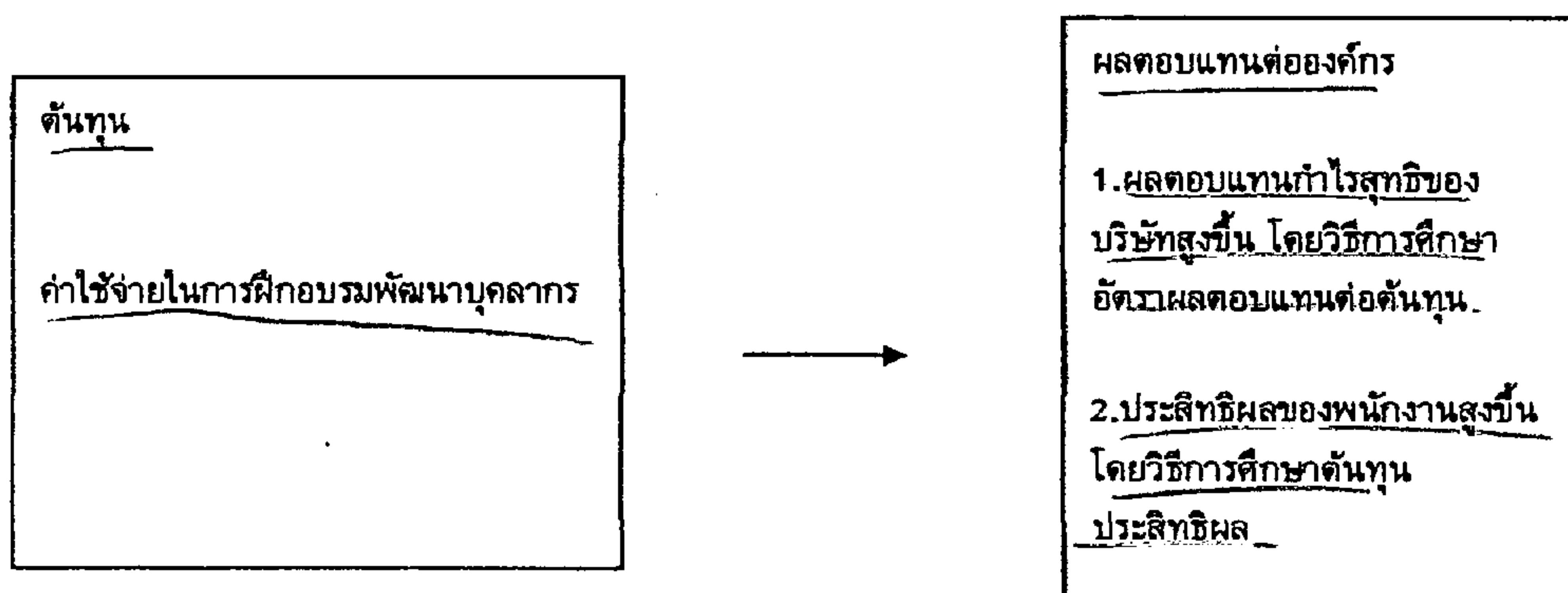
5.1 ค่าของผลผลิตที่เพิ่มขึ้น หมายถึง มูลค่าต่อหน่วยและจำนวนหน่วยของผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ปริมาณการขายที่เพิ่มขึ้น หรือคิดจากค่ากำไรต่อหน่วยงานการขายคูณด้วยปริมาณการขายที่เพิ่มขึ้น

5.2 ค่าของการประหยัดเวลา หมายถึง มูลค่าต่อหน่วยที่เกิดขึ้นจากการประหยัดเวลาอันมีผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจมากมาย เช่น ค่าจ้างและเงินเดือนที่ใช้น้อยลงต่องานเท่าเดิม หรือการลดค่าปรับเพราะทำได้ทันเวลา

5.3 ค่าโอกาสของกำไร หมายถึง โอกาสที่จะทำกำไรได้มากขึ้นเพราะการลดเวลาการฝึกอบรมโดยใช้เวลาอันน้อยลง หรือได้ผลในเวลาอันน้อยลง

5.4 ค่าของการปรับปรุงคุณภาพ หมายถึง มูลค่าต่อหน่วยที่เกิดขึ้นจากการพิจารณาได้จากผลผลิตที่มีคุณภาพต่ำหรือมีอัตราการสูญเสียมาก ผลกระทบของคุณภาพต่ำมีมากมายหลายมิติ แต่ละมิติจะต้องมีการกำหนดค่าเพื่อการประเมิน มิติของคุณภาพต่ำอาจพิจารณาได้จากการสูญเสียวัตถุดิบและผลผลิตที่มีข้อบกพร่องที่สามารถแปลงค่าเป็นเงินได้ การทำใหม่ ซึ่งต้องมีการใช้แรงงานและการบริการและการแก้ไขในการทำใหม่ ความไม่พอใจของลูกค้า เป็นค่าสูญเสียที่สำคัญมากต่อการประกอบการธุรกิจ การประกันคุณภาพของสินค้า ถ้าสินค้านั้นมีคุณภาพต่ำค่าประกันคุณภาพและความเชื่อถือได้ของสินค้านั้นก็จะสูงกว่าที่สินค้านั้นมีคุณภาพสูง การสูญเสียภายใน เช่น การที่มีการจ่ายผิดที่ไม่สามารถเรียกคืนได้ ขวัญกำลังใจของลูกค้าที่เกิดขึ้นจากการผลิตคุณภาพต่ำต้องเสียเวลามาแก้ไข เกิดความไม่พอใจ และความไม่สะดวกสบายต่าง ๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดทั่วไปเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์และทรัพยากรมนุษย์
2. แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการอบรม
3. แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดทั่วไปเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์และทรัพยากรมนุษย์

เศรษฐศาสตร์แรงงานเป็นสาขาหนึ่งของวิชาเศรษฐศาสตร์ โดยเศรษฐศาสตร์เป็นวิชาทางสังคมศาสตร์ ที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรซึ่งหาได้ยากหรือมีอยู่อย่างจำกัด เพื่อการผลิตสินค้าและบริการ รวมทั้งศึกษาเกี่ยวกับการจำหน่ายแจกสินค้าและบริการไปเพื่อสนองตอบต่อความต้องการวัตถุของมนุษย์ (จินตนา พรพิไลพรรณ 2535:14) โดยอาศัยองค์การให้การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรและเข้าร่วมมือดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ในการจัดองค์กรจะต้องอาศัยแนวความคิดและหลักเกณฑ์เพื่อเป็นทางสำคัญ เพราะการจัดองค์กรจะต้องกระทำโดยมีจุดมุ่งหมายมีรูปแบบมีสายสัมพันธ์ในหน้าที่งานตลอดจนอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การจัดองค์กรจึงเป็นหน้าที่ของการบริหารอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดคนหรือกลุ่มคนโดยการมอบหมายภารกิจหน้าที่หรือกิจกรรมให้รับผิดชอบในการทำงานขององค์กรนั้นๆ เหมือนกลุ่มคนที่เข้าร่วมกันทำงานและหน้าที่ตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคนได้พร้อมกัน แม้ว่าจะมีการแบ่งงานกันทำแล้วก็ตามแต่ ถ้าไม่มีการประสานงานกันการทำงานร่วมกันก็จะไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ (แมน สารรัตน์.2541 : 10) กล่าวโดยสรุปการจัดองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้างขององค์กรเป็นอย่างเป็นทางการ โดยจัดแบ่งเป็นงานส่วนย่อยๆ กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานชัดเจน รวมทั้งกำหนดความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรให้สามารถเอื้อต่อการดำเนินงานและประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ ความเกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์แรงงานกับกำลังคนและการวางแผนคำว่า “กำลังคน” นั้นอาจกล่าวได้ว่า หมายถึง “ปริมาณและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมหรือในประเทศหนึ่งๆ” ในความหมายนี้ขนาดของกำลังคนวัดได้ทั้งจากขนาดของจำนวนประชากรและระดับความรู้ความสามารถของประชากรผสมกัน อย่างไรก็ตามถ้ามองในแง่ “ปริมาณ” เพียงด้านเดียวแล้วก็อาจกล่าวได้ว่า คำว่า “กำลังคน” หมายถึง จำนวนประชากรที่ทำงานอยู่ภายในประเทศในขณะนั้น รวมไปถึงจำนวนประชากรที่คาดว่าจะเข้ามาทำงานได้เมื่อมีความต้องการด้วย อย่างไรก็ตามเนื่องจากข้อมูลสถิติที่เผยแพร่ปรากฏกันทั่วไปนั้นมักแสดงในรูปของ “กำลังแรงงาน” มากกว่า ซึ่งมีความหมายแคบกว่า “กำลังคน” ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจความหมายของกำลังคนให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นก็จำเป็นต้องพิจารณาถึงความหมายของกำลังแรงงานและคำอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบกันไป ด้วยคำว่า “กำลังแรงงาน” นั้น ตามคำจำกัดความของสำนักงานสถิติแห่งชาติในการสำรวจแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันได้กำหนดไว้ว่า หมายถึง “บุคคลทุกคนที่มีอายุ 11 ปีขึ้นไป ซึ่งในสัปดาห์หนึ่งมีการสำรวจมีงานทำหรือไม่มีงานทำหรือเป็นผู้ถูกจัดจำแนกอยู่ในประเภทกำลังแรงงานที่รอฤดูกาลตามคำนิยามที่ระบุโดยอุปสงค์กำลัง อาจกล่าวได้ว่าอุปสงค์กำลังคนนั้นก็คือความต้องการ

ที่จะจ้างแรงงานประเภทต่างๆที่จำเป็น ในอัตราค่าจ้างระดับต่างๆที่สอดคล้องกันสำหรับจะทำให้กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการของระบบเศรษฐกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ตามที่คาดการณ์โดยไม่เกิดปัญหา ทั้งนี้โดยที่ “ประเภท” ของแรงงานนั้นสามารถแยกได้ในรายละเอียดตามอาชีพ ตามความรู้ความชำนาญ ฝีมือในการทำงาน หรือบางระดับอาจไม่จำเป็นต้องใช้เพิ่มก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นกับประเภทของแรงงานและธุรกิจนั้นๆเป็นสำคัญ ความต้องการซื้อสินค้าและบริการของระบบเป้าหมายการผลิตของสาขากระเทือนต่อความต้องการกำลังคนประเภทต่าง ๆ ทำให้อุปสงค์กำลังคนเปลี่ยนแปลงไป (สุนี จัทราคม 2537:1-5)

แนวความคิดทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการอบรม

1. ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร

ปัญหาการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยฮาร์บิสัน และมายแยอร์สได้แบ่ง ปัญหาการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็นสองประเภท ปัญหาแรกเกี่ยวกับการขาดแคลนกำลังคนระดับสูงซึ่งมีความชำนาญและทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ ส่วนอีกปัญหาหนึ่งก็คือปัญหากำลังแรงงานที่มีเหลือเฟือและถูกใช้งานต่ำระดับเมื่อทราบถึงสาเหตุของปัญหาแล้วจึงค่อยหาหนทางแก้ไขต่อไปในภายหลัง

1.1 ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนระดับสูง ตัวอย่างของกำลังแรงงานระดับสูง มีนักวิทยาศาสตร์ วิศวกร สถาปนิก แพทย์ ผู้บริหารระดับสูง ช่างเทคนิค ครูที่มีวุฒิสสูง นักเศรษฐศาสตร์ นักการเมืองระดับสูง ผู้นำแรงงาน ผู้นำทางทหารและตำรวจ เป็นต้น ผู้มีอาชีพเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ประเด็นปัญหาสำคัญสำหรับผู้วางแผนคือการศึกษาในระดับควรจะเป็นอย่างไร เพื่อที่จะทำให้อุปทานแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านั้นออกมาให้เพียงพอกับความต้องการในอนาคต อีกประเด็นหนึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในกำลังแรงงานและมีงานทำแล้ว สถาบันที่จ้างควรจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบเพียงใดในการฝึกงานแก่คนเหล่านี้จะมีมาตรการใดที่จะมีการประสานงานกันระหว่างสถาบันการศึกษากับสถาบันที่จ้างได้โดยที่สถาบันอาจแจ้งประเภทแรงงานที่ต้องการแก่สถาบันการศึกษาล่วงหน้าและเปิดโอกาสให้นักศึกษามาฝึกงานในขณะที่กำลังศึกษาอยู่

1.2 ปัญหาแรงงานที่มีเหลือเฟือและถูกใช้งานต่ำระดับ ประเภทของแรงงานที่มีมากกว่าอุปสงค์และเป็นประเภทที่ทำงานตามระดับนี้ ผู้วางแผนหน้าจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายทางการจ้างงานสิ่งแรกที่ต้องการทำคือหาสาเหตุของปัญหา ซึ่งมีทั้งการเพิ่มขึ้นของประชากรที่มีอัตราสูง การอพยพจากชนบทเข้าเมืองการมีศักยภาพในการดูดซับแรงงานของอุตสาหกรรมที่ค่าความไม่สมดุลของการให้การศึกษาในระบบ การขาดสิ่งจูงใจที่ดีพอเหล่านี้ เป็นต้น(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2535:34-40)

สรุปได้ว่า ประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างประเทศไทยมักประสบปัญหาทั้ง 2 ประเภทไปพร้อมกันซึ่งอาจเป็นเพราะการวางแผนระบบการศึกษาที่ไม่ดีพอ คือ มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้ประชากรได้รับการศึกษา โดยไม่คำนึงถึงอุปสงค์แรงงานในตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตามปัจจัยสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถผลิตทรัพยากรมนุษย์ตามสาขาที่ต้องการได้มากพอ ก็คืองบประมาณจะเห็นได้ว่าสาขาอาชีพที่ขาดแคลนอยู่คือทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและแพทย์ นั้นมีค่าใช้จ่ายในการซื้อเครื่องมือในการศึกษาต่อหัวแพงสูงมาก ในเมื่องบประมาณมีจำนวนจำกัดจึงทำให้สามารถรับนักเรียนเข้ารับการศึกษาน้อย ตรงกันข้ามกับสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการศึกษา ต้นทุนต่อหัวถูกจึงรับนักศึกษาได้จำนวนมากในส่วนความรับผิดชอบของงานนั้นดำเนินการเป็นลำดับจำเป็นที่จะต้องมีความจำเป็นฝึกอบรมและพัฒนาขึ้น

2 การฝึกอบรม

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่างๆ คือ การฝึกอบรมเมื่อเป็นเช่นนี้จึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรเน้นเรื่องการฝึกอบรม เป็นสำคัญและในที่สุดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงประสบความสำเร็จ

ล้มเหลวมาโดยตลอด การฝึกอบรมไม่ใช่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร หากแต่เป็นเพียงวิธีการพัฒนาอย่างหนึ่งของการพัฒนาเท่านั้น เมื่อเราพิจารณาในแง่เป็นวิทยาศาสตร์ โดยการรวบรวมความรู้ และข้อเท็จจริงไว้เป็นหมวดหมู่ เพื่อศึกษาค้นคว้ากันในสถาบันต่าง ๆ เมื่อพิจารณาไปในแง่เป็นศิลปศาสตร์นั้นก็ คือ ความสามารถในการนำเอาไปบริหาร หรือปฏิบัติให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง เป็นที่พึงพอใจการอบรมพัฒนา

บุคลากรหมายถึงการจัดการ ควบคุม และอำนวยความสะดวกให้ขบวนการเรียนการสอนดำเนินไปตามที่วางไว้ เช่น จัดกิจกรรม ปรับปรุงหลักสูตร วางวิธีสอน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์กร และเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1 เพื่อเตรียมบุคลากรใหม่ ให้สามารถทำงานในองค์กรได้ สำหรับผู้ที่เข้าร่วมทำงานใหม่ ในองค์กรจะประสบปัญหาคล้ายคลึงกัน คือ ยังไม่เข้าใจชัดเจนว่างานที่จะต้องทำนั้นคืออะไร ทำร่วมกับใคร จะต้องใช้เทคโนโลยีใดในการทำงาน สายการบังคับบัญชาเป็นอย่างไร จะต้องรายงานต่อใครสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้ที่เข้าทำงานใหม่ต้องการการบอกกล่าว และให้ความรู้ก่อนที่จะถูกส่งตัวไปยังหน่วยงานย่อยภายในองค์กรที่ตนเข้าไปทำงาน ซึ่งองค์กรต่าง ๆ มักจะจัดให้มีการฝึกอบรมในรูปการปฐมนิเทศ และหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการก็คือ หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรม และพัฒนาขององค์กร หรือหน่วยงานพัฒนาขององค์กรนั่นเอง

2.2 เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความคุ้นเคย และเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์ใหม่ ๆ ที่องค์กรเลือกใช้ องค์กรสมัยใหม่มักจะมีการนำเทคโนโลยี และวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเครื่องจักรกลใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และเพื่อให้บรรลุผลดังกล่าว

องค์กรจำเป็นต้องมีการเตรียมทางด้านบุคคลให้มีความสามารถ ที่จะใช้ประโยชน์และเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งใหม่ ๆ ที่องค์กรนำมาใช้ ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงใช้วิธีฝึกอบรม และให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กร

2.3 เพื่อเตรียมบุคลากร ให้มีความสามารถต่อการที่จะต้องรับผิดชอบงานใหม่ที่เพิ่มขึ้น หรือเพื่อก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้น เมื่อองค์กรรับบุคคลเข้าทำงานแล้ว แต่ละบุคคลก็หวังความก้าวหน้าในชีวิตการงานของตน ด้วยการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในขณะเดียวกันตัวองค์กรเองก็จำเป็นต้องพยายามหาทางขยายกิจการให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ตามความคาดหวังทั้งในส่วนบุคคลและความพยายามในส่วนองค์กร

2.4 เพื่อช่วยองค์กรในการพัฒนาหน่วยงานภายใน ในกรณีที่องค์กรพัฒนาและเจริญเติบโตจนมีหน่วยงานต่าง ๆ เพิ่มขึ้น หน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีหน่วยงานช่วยเหลือองค์กรไม่เฉพาะแต่การเตรียม และพัฒนาบุคคลเพื่อให้เหมาะสมต่อการดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เท่านั้น แต่มีส่วนช่วย

องค์กรในการพัฒนาหน่วยงานภายในด้วย ซึ่งสะท้อนภาพภารกิจด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กร นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม ด้วยเหตุและผลที่กล่าวมาในข้างต้นแล้วนั้น เป็นส่วนหนึ่งของการทำความเข้าใจเพื่อเป็น พื้นฐานในการวิเคราะห์ผลตอบแทน ในการตอบแทนบุคลากรเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์อันครอบคลุมถึงธุรกิจทั่วไปด้วย ฉะนั้นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญของเนื้อหา คือ มนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

3. รูปแบบและวิวัฒนาการ การฝึกอบรม

การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสรุปความหมายของการฝึกอบรมนั้น มีวิวัฒนาการ 3 ระยะด้วยกัน ด้นัยเห็นพ้อง ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทต่าง ๆ นั้น มักจะกำหนดในรูปแบบโครงสร้างการพัฒนากบุคคล ซึ่งโดยปกติแล้ว จะแยกย่อยตามระดับหรือตำแหน่งของ

พนักงานตามมติหน้าที่ของความรับผิดชอบ และทักษะความรู้ทางการจัดการที่จะต้องพัฒนาพร้อมทั้งความรู้เสริมอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อธุรกิจของบริษัท จะมีขีดความสามารถในการวางโครงสร้างการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นระยะ ๆ ตามขั้นตอนคือ

3.1 ระยะแรก (อดีต- ปัจจุบัน) บริษัทที่เริ่มเติบโตหรือเริ่มให้ความสำคัญในเรื่องทรัพยากรบุคคลก็จะวางโครงสร้างการพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน 2 ขอบเขต คือ ด้านการปฏิบัติการหรือด้านหน้าที่ความรับผิดชอบและด้านการจัดการ

โดยในรายละเอียดประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติการหรือด้านหน้าที่ความรับผิดชอบหลักสูตรที่วางไว้เพื่อพัฒนาพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ จะเน้นลักษณะขอบเขตเนื้อหาที่พนักงานจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ ด้านการจัดการจะเป็นการอบรมเนื้อหาความรู้เพื่อเตรียมให้พนักงานก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหารในขณะนั้น ได้สมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่บริษัทมอบหมาย

3.2 ระยะที่สอง (ปัจจุบัน-อนาคต) เมื่อบริษัทมีการขยายธุรกิจเติบโตมากขึ้น จำนวนพนักงานเพิ่มมากขึ้น โครงสร้างองค์กรปรับเปลี่ยน ฉะนั้นรูปแบบของโครงสร้างของการพัฒนาของบุคคล ก็ปรับเปลี่ยนตามไปด้วย โดยจะวางไว้เป็น 2 ด้าน ตามระบบหรือตำแหน่งพนักงาน ทั้งนี้หมายความว่า ในด้านการปฏิบัติการได้ขยายขอบเขตการพัฒนาเทคโนโลยี และด้านการจัดการได้ลงรากฝังลึก แล้วจึงได้เพิ่มด้านที่ 3 ขึ้น คือ ด้านพฤติกรรม โดยมีหลักสูตรในแต่ละด้าน ด้านการปฏิบัติการ เนื่องจากด้านการปฏิบัติการซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำธุรกิจ ฉะนั้นหลักสูตรในด้านนี้ประกอบด้วย การอบรมพนักงานใหม่ การอบรมแนวคิดในการทำธุรกิจ การอบรมงานในหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งของหัวหน้างานผู้บังคับบัญชา และการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ด้านการจัดการเนื้อหาการฝึกอบรมเป็นความรู้ในทักษะของผู้บริหาร ที่จะทำให้สามารถบริหารคน และองค์กรอย่างลึกซึ้ง ด้านพฤติกรรมจากประสบการณ์ในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา ได้พบว่าความจำเป็นที่ผู้บริหารและพนักงานควรมีความรู้ และการศึกษาเข้าใจเรื่องคน หรือพฤติกรรมของคน

3.3 ระยะที่สาม (อนาคต-ทศวรรษหน้า) เป็นการพัฒนาศักยภาพที่พัฒนาขึ้นให้รองรับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจเทคโนโลยีและสารสนเทศ ที่มากระทบโครงสร้างองค์กร และแนวทางการจัดการสมัยใหม่ โดยการแตกแขนงการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และทศวรรษหน้า (บางบริษัทวางถึงขั้นนี้แล้ว) ออกมาจากด้านการปฏิบัติการ ซึ่งทำให้โครงสร้างการพัฒนาบุคคลในอนาคต จะมี 3 ด้านด้วยกัน คือ ด้านการปฏิบัติการ, ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการจัดการพฤติกรรมมนุษย์ (คณีย เทียน พุฒ.2537 : 145) โดยการดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาอยู่ใน 4 ด้านคือ การฝึกอบรมประถมนิเทศ เป็นการอบรมพนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจมีทักษะ และปรับทัศนคติให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน เช่น อบรมปฐมนิเทศพนักงานบัญชี-การเงิน พนักงานธุรการ 4-5 ประจำสาขา การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นการฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาเทคนิคการทำงานที่ปฏิบัติอยู่เดิม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการพัฒนาพนักงานได้ตามนโยบายใหม่ ๆ ของธนาคาร เช่น อบรมพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อบรมเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ และจัดทำโครงการอบรมคอมพิวเตอร์โอเพอร์เรชั่นเกี่ยวกับระบบงานบริหารงานบุคคล สัมมนาหัวหน้าพนักงานสินเชื่อ และสมุห์บัญชีประจำสาขา การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เฉพาะอย่างในการจัดการเป็นการฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาเทคนิคในการบริหารงาน และงานเฉพาะ อย่างที่ลงมือปฏิบัติเอง ผู้เข้าอบรมจะเป็นระดับผู้บังคับบัญชา เช่น อบรมพนักงานสินเชื่อระดับหัวหน้าหน่วยอบรมการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเพื่อการบริหารอบรมพัฒนานักบริหารและอบรมพัฒนาพนักงานบริหารระดับสูงเป็นต้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการฝึกอบรมที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเช่น เลื่อนตำแหน่ง หรือเปลี่ยน

ตำแหน่งทั้งนี้เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ได้เช่นอบรมผู้ควบคุมงานสินเชื่อ
 ด้านโครงการ(ต๋นย เทียนพฒ.2537 : 155)

4. การประเมินผล

เศรษฐศาสตร์เป็นวิทยาศาสตร์สังคม ฉะนั้นเศรษฐศาสตร์จึงมี 2 ฐานะ คือ ฐานะทางวิทยาศาสตร์
และฐานะทางสังคมศาสตร์ ในฐานะที่เป็นวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์จึงจำเป็นต้องมีระบบการศึกษา เป็น
วิทยาศาสตร์แนวคิดการบริหารงาน และพัฒนาบุคคล การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ ได้มุ่งความสนใจอยู่ที่
การพัฒนาวิธีการที่ดีที่สุดขึ้นมา ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละอย่าง ฝึกอบรมคนให้ปฏิบัติตามวิธีที่ดีที่สุด
ผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ควรจะร่วมมือกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวิธีการที่กำหนดไว้ สิ่งที่สำคัญ
ที่สุดของการฝึกอบรมและการประเมินการฝึกอบรม คือ ความคุ้มค่าต่อประโยชน์ของการฝึกอบรม และของ
การประเมินผล เมื่อนำค่าของประโยชน์มาเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่าย เราจะได้สิ่งที่เรียกว่า ผลตอบแทนต่อการ
ลงทุน (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธ์ 2540:47)

วิธีการประเมินประสิทธิผล โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์นี้ มีความเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับกันอย่าง
 กว้างขวาง ทั้งในแง่ของนักวิชาการ และเมื่อนำมาใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์กร ในทางปฏิบัติก็ใช้
 ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยต่าง ๆ ได้ดี กล่าวคือ

1. ความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพ โดยการวัดจากผลผลิต
2. ลักษณะขององค์กร เช่น บรรยากาศขององค์กร สไตล์การอำนวยการ และ

สมรรถภาพขององค์กรในการปฏิบัติงาน

3. พฤติกรรมในการผลิต เช่น การร่วมมือร่วมใจ การพัฒนา การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้
 อย่างไรก็ตาม ในการกำหนดเกณฑ์การเลือกประสิทธิผลนั้น มิได้วัดออกมาเป็นตัวเงิน แต่วัดออกมาเป็นรูป
 ของน้ำหนัก ระยะเวลา การกระทำ นามธรรม ฯลฯ ดังนั้นเกณฑ์ในการเลือกประสิทธิผลจึงมีมากมายตามความ
 มุ่งหมายของเจ้าของโครงการ แต่เกณฑ์ไหนจะดีหรือไม่ต้องขึ้นอยู่กับว่า เกณฑ์ไหนเมื่อวัดแล้ว ก่อให้เกิด
 ความคลาดเคลื่อนจากความมุ่งหมายน้อยที่สุด และต้องครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัดมากที่สุด(เยาวดี คลังทอง
 2542:11)

ซึ่งถือว่าเป็นหลักการ และจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การให้
ค่าแก่ข้อมูล คือ การจัดทำข้อมูลผลประโยชน์ ให้เป็นตัวเงิน จะเป็นไปได้ยากหรือง่ายขึ้นอยู่กับประเภทของ
การฝึกอบรม การฝึกอบรมที่มุ่งลดต้นทุนการผลิต อาจทำได้โดยง่าย โดยพิจารณาว่า หลังจากการฝึกอบรมไป
แล้ว มีการผลิตที่เพิ่มขึ้น (และมูลค่าต่อหน่วย) หรือปริมาณการขายที่เพิ่มขึ้นหรือไม่ ผลประโยชน์ของการ
ฝึกอบรมที่มุ่งไปในด้านคุณภาพและการประหยัดเวลา จะวัดยากขึ้น มีการคำนวณสลับซับซ้อนมากกว่า
โครงการลดต้นทุนการผลิต หรือการเพิ่มผลผลิตที่ยากมากขึ้นไปอีก คือ ผลประโยชน์ของโครงการฝึกอบรมที่
มุ่งเปลี่ยนทัศนคติ และการนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ ความคุ้มค่าต่อผลประโยชน์ตอบแทนจากการฝึกอบรม
จำแนกตามบัญชีการใช้จ่ายของบริษัท ผลตอบแทนจากการประหยัดค่าใช้จ่าย วัดได้จากค่าใช้จ่ายที่ลดลง
นอกจากนั้นการประหยัดในช่วงเวลาหนึ่ง อาจมีค่าไม่เท่ากับการประหยัดในระยะยาว โดยสิ่งที่ต้องนำมาคิด
ด้วย คือ ค่าเวลาของเงิน และค่าของการปรับปรุงคุณภาพ คิดได้จากผลผลิตที่มีคุณภาพต่ำ มีอัตราการ
สูญเสียมาก ผลกระทบมีมากมายหลายมิติ

แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน

การวิเคราะห์การลงทุน เมื่อมีการพึงอบรมแล้ว เราจำเป็นต้องใจการวิเคราะห์การลงทุนในการฝึกอบรม ในการวิเคราะห์การลงทุนในการฝึกอบรมจะสมมติว่า ตลาดแรงงานและตลาดผลผลิต เป็นตลาดที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ ธุรกิจหน่วยหนึ่งจะจ้างแรงงานไว้ในช่วงระยะหนึ่ง ถ้าหากไม่มีการจัดฝึกอบรมดังกล่าวเลย ตลาดจะเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้าง ธุรกิจที่ตั้งขึ้นเพื่อแสวงหาผลกำไรสูงสุดนี้ จะอยู่ในดุลยภาพเมื่อผลผลิต ในหน่วยสุดท้ายของแรงงานเท่ากับอัตราค่าจ้างพอดี ถ้าหากอัตราค่าจ้างและผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานหน่วยธุรกิจจะยังไม่คำนึงถึงสภาพแรงงานในปัจจุบันและอนาคต เพราะเหตุว่าแรงงานจะได้รับการจ้างเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น และอัตราค่าจ้างและการผลิตหน่วยสุดท้ายก็เป็นอิสระ ต่างหากจากพฤติกรรมของหน่วยธุรกิจในปัจจุบัน เพราะฉะนั้นจึงน่าจะตั้งข้อสมมติได้ว่า แรงงานจะสร้างผลผลิตหน่วยสุดท้ายที่แน่นอนจำนวนหนึ่ง (เมื่อปัจจัยในการผลิตอย่างอื่นคงที่) และจะได้รับค่าจ้างที่แน่นอนจำนวนหนึ่งในระยะเวลานั้น คือ ข้อมูลทางด้านต้นทุนของการศึกษาและผลตอบแทน จะนำไปใช้วิเคราะห์อัตราส่วนผลตอบแทนต่อต้นทุน ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$B/C = \frac{\sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+i)^t}}{\sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+i)^t}}$$

เมื่อ

B_t = ผลตอบแทนในปีที่ t

C_t = ต้นทุนในปีที่ t

n = จำนวนปีที่ทำการวิเคราะห์

t = ปีของระยะเวลามีค่า 0, 1, 2, 3, 4, ..., n

i = อัตราส่วนลด หรืออัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสม

การพิจารณาเรื่องการลงทุนในการฝึกอบรมนี้ มีประเด็นที่จะต้องแยกออกเป็นสองลักษณะ คือ การฝึกอบรมโดยทั่วไป และการฝึกอบรมเฉพาะ ทั้งนี้เพราะฝึกอบรมทั้งสองลักษณะนี้ จะอาศัยข้อสมมติและให้ผลแตกต่างกันไปด้วย เมื่อการพิจารณาเรื่องการลงทุนในการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน โดยภาพรวมจะทำให้ผู้ศึกษา ได้เข้าใจเรื่องนี้ให้ดียิ่งขึ้น หน่วยธุรกิจจะพยายามว่าจ้างปัจจัยการผลิต ในระดับที่จะทำให้ปริมาณผลผลิตสินค้าได้กำไรสูงสุด ด้วยดุลยภาพในการจ้างแรงงานของหน่วยธุรกิจนี้ นั่นคือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมด ที่คาดว่าจะได้รับหลังการฝึกอบรมเมื่อคิดเป็นมูลค่าปัจจุบันแล้ว

(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.2541:95) แม้ว่าการศึกษาจะมองไม่เห็นผลที่ได้เป็นตัวตนเหมือนกับสินค้าที่ขายได้กำไร มักจะทำให้ลำบากใจในการคำนวณหาผลตอบแทนนี้ บางคนจึงเห็นไปว่าการศึกษาไม่มีผลตอบแทนเมื่อใช้คณิตศาสตร์คำนวณออกมาเป็นตัวเลข จึงเรียกอัตราผลตอบแทนของการลงทุนทางการศึกษา เพราะมีความหมายเป็นอัตราผลตอบแทน ที่คำนวณเป็นเปอร์เซ็นต์โดยเปรียบเทียบต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า ทรายโคที่รายได้หรือผลประโยชน์ ของการศึกษามากกว่าต้นทุนที่ควรจะได้การลงทุนด้าน การศึกษานั้นต่อไป จนถึงระดับที่มีผลประโยชน์เท่ากับต้นทุนหรืออัตราผลตอบแทนเท่ากับศูนย์ จึงหยุดลงทุน ไว้ก่อน ถ้าเป็นทางตรงกันข้ามให้เลิกลงทุนด้านการศึกษาเสีย (อัมพร วิจิตรพันธ์.2542 : 43) การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็น และมีบทบาทที่สำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ประโยชน์ของการ วางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการประเมินผลจาก การใช้การบริหารการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตามปกติจะกำหนดกลยุทธ์การวางแผนเป็นระยะ 5 ปี เจ้าหน้าที่ผู้วางแผนทรัพยากรมนุษย์มีขีดความสามารถพัฒนาหน้าที่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้น และ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ จะมีความเหมาะสมกับการวางแผนองค์การ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (ยงยุทธ เกษสาคร 2542:95-96)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ

โด (Do,Wen-Yen Ann 1993:169) ได้ศึกษาถึงการศึกษถึงการอบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน แขนง การจัดการ และศิลปศาสตร์ ผลการศึกษาจากการใช้วิธีการในการอบรมพัฒนาได้ชี้ให้เห็นถึงการขาด ความชัดเจนในส่วนของงานในสาขาศิลปศาสตร์ถึงความชัดเจนในขอบเขตของงาน ทำให้ที่ผ่านมาการอบรมไม่ สามารถบรรลุจุดประสงค์สูงสุดได้ การแก้ไขในจุดนี้จะทำให้การอบรมทั้งก่อนและหลังมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กริฟฟิส (Griffis,Stanley Douglas 1981 : 189) ได้ศึกษาถึงการตัดสินใจในเชิงต้นทุนผลตอบแทน ของการอบรมพัฒนาบุคลากร ในมีเนื้อหาเพื่อพัฒนาวิธีการอบรมพัฒนาบุคลากรและความเหมาะสมของการ ใช้วิธีวิเคราะห์ต้นทุนผลตอบแทนกับการฝึกอบรม ผลการศึกษาได้พบว่าโมเดลของวิธีการวิเคราะห์ต้นทุน ผลตอบแทนได้มีการพัฒนาปรับปรุงของข้อมูลในแต่ละองค์การให้เหมาะสมกับสถานะภาพและโครงสร้างของ องค์การจากการพัฒนาเป็นลำดับทำให้สามารถใช้ประกอบการตัดสินใจได้ในระดับหนึ่ง และการปรับปรุงโมเดล ให้เหมาะสมในครั้ง ต่อ ๆ ไปจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้อย่างยิ่ง

ชาลิค (Shalik, Linda Dean 1986 : 137) ได้ทำการวิเคราะห์ถึงต้นทุนผลตอบแทนของการทำงาน ภาคสนามชั้นที่ 2 และปริญญาโทในการนำบัตรรักษาโรคโดยเนื้อหาของการศึกษาถึงต้นทุน-ผลตอบแทนของ ปริญญาตรีของการศึกษาทางด้านสาธารณสุขของการศึกษาในภาพสนามโดยได้ศึกษาจากนักศึกษา 181 คู่ ผลการศึกษาพบว่า ผลตอบแทนจากการลงภาคสนามของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาและมูลค่า ของงานที่ทำโดยผลตอบแทนของสถานศึกษาจะได้รับหลังจากหกสัปดาห์แรก และอายุหรือระดับวิธีการศึกษา ไม่มีผลต่อผลตอบแทนโดยผลตอบแทนเฉลี่ยอยู่ที่ 4700-4850 ขึ้นอยู่กับระยะของงานว่า 12 หรือ 13 สัปดาห์

ลอมบาร์โด (Lombardo,Cythaia Ann 1987:310) ได้ศึกษาถึงการศึกษาค้นคว้านี้คือ การอธิบายมุมมอง ของผู้จัดการฝึกหัดต่อสิ่งกระตุ้นและสิ่งที่ไม่กระตุ้นทั้งหลายที่เขาเผชิญในการใช้โมเดลการวิเคราะห์ต้นทุน- ผลตอบแทน และชี้ให้เห็นถึงสิ่งกระตุ้นที่สำคัญที่สุดและสิ่งที่ไม่กระตุ้น ในการศึกษาถึงเนื้อหางานวิจัยและ เนื้อหาเชิงวิชาการเกี่ยวข้องกับต้นทุนของมนุษย์และการพัฒนาที่ส่งผลถึงมูลค่าของมนุษย์ให้สูงขึ้น รวมทั้ง เนื้อหาที่วิเคราะห์ถึงสภาพการเงินอันส่งผลถึงความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ทั้งนี้ได้ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้จัดการการฝึกอบรมได้ขาดทักษะและความเข้าใจทางด้านเศรษฐศาสตร์และรายงานการอบรมมีผลต่อการ บริหารการอบรมน้อยมาก โดยผลการศึกษาได้พบว่าในภายหลังได้ส่งผลถึงส่วนประกอบและการจัดการ รวมทั้งการประเมินผลของการอบรม พร้อมทั้งส่งผลให้ความเป็นมืออาชีพของกลุ่มฝึกอบรมสูงขึ้น

งานวิจัยในประเทศ

เยาวลักษณ์ สุขทรัพย์ (2525) ได้ประเมินผลการอบรมและความคิดเห็นในการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการอบรม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือผู้สำเร็จการอบรมบรรณารักษ์ในโครงการห้องสมุดโรงเรียนมาตรฐานของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ 2522-2523 จำนวน 221 คน และหัวหน้าสถานศึกษาของโรงเรียนดังกล่าว จำนวน 221 คน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูประจำการของโรงเรียนดังกล่าว จำนวน 442 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม จำนวน 2 ชุดซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามชนิดเลือกตอบชนิดมาตราส่วนประมาณค่าและชนิดปลายเปิด ผลการศึกษาที่สำคัญในด้านต่างๆคือมีผู้สำเร็จการอบรมร้อยละ 80.07 ที่ได้กลับไปปฏิบัติงานห้องสมุด ผลการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์พอใช้ไม่มีผลการปฏิบัติงานด้านใดอยู่ในเกณฑ์ดี ด้านที่อยู่ในเกณฑ์พอใช้คือด้านการจัดสถานที่และครุภัณฑ์ การจัดวัสดุห้องสมุดและการให้บริการของห้องสมุด ด้านที่อยู่ในเกณฑ์ที่ควรปรับปรุง คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริม การอ่านและการใช้ห้องสมุด ผู้สำเร็จการอบรมประสบปัญหาด้านต่างๆในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่เป็นปัญหาระดับมากคือขาดวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์บางอย่างที่จำเป็น เช่น เครื่องมือซ่อมหนังสือและที่เก็บใส่ดัดสนวัสดุ ไม่มีพนักงานพิมพ์ดีด บรรณารักษ์จัดหมู่และทำบัตรรายการไม่ทันความต้องการเพราะมีเวลาไม่พอ มีงบประมาณห้องสมุดน้อย มีหนังสืออ่านเพื่อความบันเทิง หนังสืออ้างอิงและวารสารน้อย ไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้ใช้และจำนวนหนังสือในหมวดต่างๆไม่สอดคล้องกัน

กอบกุล ปิตรชาติ (2535) ได้ศึกษาอัตราผลตอบแทนของการลงทุนส่งคนไปศึกษาต่อต่างประเทศด้วยทุนรัฐบาล งานศึกษานี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาเรื่องผลตอบแทนของการลงทุนส่งคนไปศึกษาต่อต่างประเทศด้วยทุนรัฐบาลทั้งในมุมมองของรัฐบาล และมุมมองของสังคมที่เป็นผู้ได้รับผลตอบแทนจากการลงทุน โดยใช้ แนวความคิดของทฤษฎีทุนมนุษย์ และใช้อัตราผลตอบแทนภายใน ผลการศึกษาโดยใช้มุมมองของรัฐบาลพบว่า อัตราผลตอบแทนภายในที่รัฐบาลได้รับจากการทำงานของผู้รับทุนรัฐบาลในแนวทางที่ 1 มีค่าติดลบในระดับการศึกษาปริญญาโท เอก และ โท-เอก และทุกกลุ่มสาขาวิชามีค่าอยู่ในช่วงร้อยละ -40 ถึงร้อยละ -2 ยกเว้นกลุ่มสาขาวิศวกรรมศาสตร์ที่ปรับรายได้ด้วยน้ำหนักความจำเป็นของแต่ละกลุ่มสาขาวิชาที่ให้ค่าเป็นบวก ผลตอบแทนที่รัฐบาลจะได้รับจากผู้รับทุนรัฐบาลด้วยการจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตลาดตลอดระยะเวลาของการปฏิบัติราชการชดเชยทุนตามที่ระบุไว้ในสัญญาหนี้ไม่คุ้มต้นทุนทั้งหมดที่รัฐบาลได้ลงทุนใช้จ่ายในการส่งคนไปศึกษาต่อต่างประเทศ แต่ถ้าวรัฐบาลสามารถจูงใจให้ผู้รับทุนรัฐบาลอยู่ปฏิบัติงานในภาคราชการจนกระทั่งครบเกษียณอายุราชการ พบว่า อัตราผลตอบแทนภายในเฉลี่ย จะมีค่าอยู่ในช่วงร้อยละ 14 ถึงร้อยละ 27 ซึ่งสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ นับเป็นการลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คุ้มค่านามุมมองของรัฐบาล ถ้าวรัฐบาลจะสามารถจูงใจให้ผู้รับทุนรัฐบาลอยู่ปฏิบัติงานในภาคราชการจนกระทั่งเกษียณอายุ

เสริมศรี สุทธิสงค์ (2539) ได้ทำการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนจากการเลี้ยงกุ้งก้ามกราม : ศึกษาเฉพาะกรณีสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางช้าง จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิเคราะห์ผลตอบแทนของผู้เลี้ยงกุ้งตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จจำนวน 2 รายและไม่ประสบผลสำเร็จอีก 2 ราย ฟาร์มขนาดเล็กที่ไม่ประสบผลสำเร็จ อัตราผลตอบแทนต่อค่าใช้จ่าย 0.25 และอัตราผลตอบแทนการลงทุน - 598.72 % ฟาร์มขนาดใหญ่ที่ประสบผลสำเร็จ อัตราผลตอบแทนต่อค่าใช้จ่าย 1.43 และอัตราผลตอบแทนการลงทุน 150.58% จากการศึกษาพอสรุปได้ว่า ธุรกิจการเลี้ยงกุ้งโดยทั่วไปยังให้ผลตอบแทนที่น่าพอใจ แต่มีข้อสังเกตว่าปัญหาของการเลี้ยงกุ้งมักจะเป็นเรื่องของน้ำและราคาของกุ้งที่ไม่มีเสถียรภาพ สมาชิกผู้เลี้ยงกุ้งยังมีช่องทางที่จะเพิ่มรายได้และลดอัตราการทำลายของกุ้ง โดยการขุดลอกคูคลองการเปลี่ยนน้ำ และการให้อาหารที่

มีคุณค่าอย่างเพียงพอ

สมาลี ปิตยานนท์และคณะ (2538) ได้ศึกษางานวิจัยโดยการประมวลสถานภาพของความรู้เกี่ยวกับ
การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ทางด้านการศึกษาและการฝึกอบรมในประเทศไทย และผลกระทบของการลงทุน
ดังกล่าวที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมา ตลอดจนแนวโน้มและคามคาดหวังใน
ทรัพยากรมนุษย์ผลของการศึกษาตามกรอบที่กำหนดไว้ สามารถสรุปได้ดังนี้ อิทธิพลแนวความคิดด้านการ
วางแผนพัฒนาเศรษฐกิจในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สองทำให้เป้าหมายการจัดการศึกษาของไทยหันมาให้ความสำคัญ
ต่อการพัฒนาากำลังคนระดับกลางและระดับสูง เพื่อสนองความต้องการของภาคเศรษฐกิจ
โดยเฉพาะการพัฒนาอุตสาหกรรมมากขึ้น นโยบายการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมสอดคล้องกับทิศทางของ
การพัฒนาเศรษฐกิจและความต้องการกำลังคน แต่ในระดับปฏิบัติปัญหาคือความไม่สอดคล้องกันมักเกิดขึ้น
โดยเฉพาะเมื่อเกี่ยวข้องกับการจำกัดการขยายตัวของสถาบันการศึกษา และบทบาทของภาครัฐในการ
ให้บริการการศึกษาแก่ประชา กรกลุ่มต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างมากในทุกระดับ โดยงบประมาณแผ่นดินเป็นแหล่ง
เงินทุนที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาในระบบ แต่ส่วนใหญ่จะเป็นงบค่าตอบแทนและงบลงทุนด้านก่อสร้าง
อาคาร งบประมาณด้านคุณภาพการศึกษาเป็นสัดส่วนที่น้อย

วัชร วิลาสเดชาพันธ์ (2521) ได้ศึกษาถึงอัตราผลตอบแทนของการลงทุนทางอาชีวศึกษา โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อที่จะประเมินคุณค่าการศึกษาอาชีวระดับ ปวช. ในแต่ละสาขาว่าในปัจจุบันอัตราผลตอบแทน
ของการศึกษาแต่ละสาขา โครงสร้างด้านต้นทุน ตลอดจนผลตอบแทนอยู่ในภาวะเช่นไร สำหรับการศึกษาใน
ครั้งนี้ ผลปรากฏว่า ช่วงกลบทุ่มวันให้อัตราผลตอบแทนของการศึกษาสูงที่สุดถึง 8.39% ในขณะที่ช่วง
ก่อสร้างอุเทนถวายและพาณิชยการพระนคร มีอัตรา 4.75% และ 6.77% ตามลำดับ แต่เมื่อเปรียบเทียบ
ผลตอบแทนของสาขาช่างกับสาขาพาณิชยกรรมแล้ว พบว่า มีอัตราเท่ากัน คือ 6% สำหรับอัตราผลตอบแทน
ในแง่ส่วนบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงอุปสงค์ต่อการศึกษา นั้น พาณิชยการพระนครมีอัตราผลตอบแทนเป็น
9.67% ช่วงก่อสร้างอุเทนถวาย 9.38% และสำหรับช่วงกลบทุ่มวัน สูงถึง 12.75% แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การ
วิเคราะห์นี้ไม่ได้รวมผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งผลตอบแทนต่าง ๆ เหล่านั้น มีความสำคัญอย่างมากต่อ
ความเจริญและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

สาโรช บัวศรี (2532) เป็นแนวคิดที่รับอิทธิพลมาจากแนวคิดทางปรัชญาการศึกษากลุ่มพิพัฒนาการ
นิยมความคิดเรื่องผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือที่ สาโรช บัวศรี ใช้คำว่าการศึกษาแผนใหม่ และเป็นแนวปรัชญา
การศึกษาที่ท่านนำมาเผยแพร่ที่ร่วมกับนักวิชาการที่เรียนจบมาจากสหรัฐอเมริกา เกือบ 50 ปี โดยท่านนำเอา
เอกสารภาษาอังกฤษที่เป็นข้อเขียนของ Dewey และสาธุศิษย์มาให้ผลิตอ่านกันตรง ๆ ผู้เขียนจึงเชื่อว่า
สาโรช บัวศรี เป็นบุคคลแรก ๆ ที่ พูดถึงเรื่องนี้จนมาภายหลังท่านทางทะเลทางความคิด และพบว่าของไทยเรา
ก็มีของดีมาก จึงเกิดแนวคิดเรื่องการศึกษาตามแนวพุทธขึ้นนอกจากนั้น สาโรช บัวศรี ยังอธิบายถึงหลัก
สำคัญทางการศึกษาที่เป็นพื้นฐานของผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอีกหลายอย่างเช่น เราจำเป็นต้องรู้เสียก่อนว่าผู้ที่
จะมาเรียนมีลักษณะอย่างไร ,เราจำเป็นต้องรู้ด้วยว่าผู้เรียนนั้นอาจเรียนรู้อย่างไร,เมื่อรู้ว่าเขาเรียนไปได้ยั่าง
ไรแล้วเราก็จะต้องปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งแตกต่างกัน ในการให้การศึกษา นั้น
ต้องดูแลเนื้อหาและวิธีการที่ใช้ใช้สอนให้เหมาะสมกับลักษณะของสังคมที่ผู้เรียนอาศัยอยู่ด้วย

จิระ หงส์ดลารมภ์ (2542) สรุปผลการศึกษาวิจัยการวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนทาง
การศึกษาในส่วนของสังคม ภาควิชาสหกรณ์มีค่าสูงสุด คือ 9.916002 ภาควิชาเศรษฐศาสตร์มีค่ารองลงมา
คือ 9.489673 และภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรมีค่าน้อยที่สุดคือ 9.416657 และผลการวิเคราะห์อัตรา
ผลตอบแทนต่อต้นทุนในส่วนบุคคล ภาควิชาสหกรณ์มีค่าสูงสุดคือ 10.63067 ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ มีค่า

รองลงมาคือ 10.61497 และภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรมีค่าน้อยที่สุดคือ 10.05439สรุปผลการศึกษาวิจัยได้ว่าผลการวิเคราะห์ผลตอบแทนมูลค่าปัจจุบันสุทธิในส่วนสังคม ภาควิชาสหกรณ์มีค่าสูงสุด คือ 55,757.64 บาท ภาควิชาเศรษฐศาสตร์มีค่ารองลงมาคือ 45,423.50 บาท และภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรมีค่าน้อยที่สุดคือ 43,397.92 บาท ผลการวิเคราะห์ผลตอบแทนมูลค่าปัจจุบันสุทธิในส่วนบุคคล ภาควิชาเศรษฐศาสตร์มีค่าสูงสุดคือ 66,839.53 บาท ภาควิชาสหกรณ์มีค่ารองลงมาคือ 66,465.15 บาท และ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรมีค่าน้อยที่สุดคือ 55,357.45 บาทในส่วนของการวิเคราะห์โดยใช้ผลตอบแทนภายใน

วิทยา ศิริพันธ์วัฒนา (2540) ได้ศึกษาถึงผู้สำเร็จการศึกษาคณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี และคณะเศรษฐศาสตร์ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่ศึกษาผลตอบแทนทางการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาบัญชี การเงิน การตลาด และคณะเศรษฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์โดยใช้วิธี

1. เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มรายชื่อผู้สำเร็จ การศึกษาจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จากสถานประกอบการในกรุงเทพฯและรวมทั้งสุ่มรายชื่อของบัณฑิตศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แล้วส่งแบบสำรวจไปให้ทางไปรษณีย์รวมทั้งขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลตลอดจนพนักงานบริษัทต่างๆในการกระจายแบบสำรวจไปยังกลุ่มเป้าหมาย

2. การวิเคราะห์หาผลตอบแทนโดยใช้สมการถดถอยพหุคูณมาหาค่าคาดคะเนรายได้ของผู้สำเร็จในแต่ละสาขาโดยตัวแปรที่ใช้ในสมการรายได้ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานะสมรส การศึกษาที่สำเร็จ ความสามารถทางการเรียน

3. การคำนวณต้นทุนทางการศึกษา ต้นทุนที่สังคมแบกรับ ต้นทุนที่บุคคลแบกรับ ค่าเสียโอกาสทางการศึกษาต่อ

4. อัตราผลตอบแทนภายใน จากการลงทุนทางการศึกษาใช้วิธีทำให้มูลค่าปัจจุบันของค่าใช้จ่าย ในการลงทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีเท่ากับมูลค่าปัจจุบันของกระแสผลตอบแทนที่เกิดจากระดับการ

5. ผลวิเคราะห์พบว่า สาขาที่อัตราผลตอบแทนสังคมและบุคคลสูงสุด คือ สาขาบัญชี ในขณะที่สาขาการเงินให้อัตราผลตอบแทนต่ำสุดในทั้งสองกรณีสำหรับอัตราผลตอบแทนบุคคลที่สูงสำหรับทุกสาขาวิชาพบว่าบุคคลที่สำเร็จการศึกษามีขมตอนปลายแล้วควรศึกษาให้สำเร็จปริญญาตรีเนื่องจากอัตราผลตอบแทนบุคคลที่สูงซึ่งคุ้มค่าต่อการลงทุนในการศึกษา เมื่อเทียบกับการฝากเงินในธนาคารซึ่งให้ผลตอบแทนเพียงร้อยละ 11 เท่านั้นการศึกษาต่อก่อให้เกิดผลประโยชน์ให้แก่บุคคลและสังคมซึ่งไม่สามารถจัดได้เป็นตัวเงินและนอกเหนือผลกระทบภายนอก ได้แก่ความภูมิใจของตนเอง บิดา มารดา ญาติพี่น้องและได้รับความยอมรับทางสังคมข้อสรุป ต้นทุนทางสังคม ทั้งทางตรงและทางอ้อมมีค่าสูงกว่าต้นทุนส่วนบุคคลในทุกสาขาวิชา เนื่องจากต้นทุนทางอ้อมของสังคมซึ่งตรงข้อเท็จจริงค่าเล่าเรียนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล ซึ่งรวมทั้งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ค่อนข้างถูกซึ่งไม่พอเพียงกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดส่วนที่เหลือรัฐบาลเป็นผู้รับภาระส่วนนี้แต่เมื่อคิดในส่วนของอัตราผลตอบแทนทางการศึกษา สามารถคิดได้จากอัตราผลตอบแทนภายในซึ่งเป็นอัตราผลตอบแทนที่ทำเป็นมูลค่าปัจจุบันของผลกระทบได้เท่ากับมูลค่าปัจจุบันของกระแสต้นทุน

สรุปได้ว่าการฝึกอบรมนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศคือทุนมนุษย์และการฝึกอบรมเป็นการลงทุน การลงทุนนี้มีผลตอบแทนสูงกว่าการลงทุนชนิดอื่น ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ เกิดจากการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่การที่มนุษย์จะมีทักษะ และเป็นคนที่ผลิตสิ่งต่าง ๆ นั้นมาได้ ก็ต้องเกิดจากระบบการฝึกอบรม เพราะเหตุนี้เอง ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจจึงขึ้นอยู่กับการลงทุนทางการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่า ความเจริญรุ่งเรือง ประชาชนต้องมีพื้นฐานทางด้านการศึกษาอย่าง

เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมเป็นการลงทุนเพราะทรัพย์สินของชาติเพิ่มมาจากการผลิตที่เพิ่มขึ้น อันจะนำไปสู่ผลิตผล จากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่กล่าวว่า รายได้หน่วยสุดท้าย จะเท่ากับผลิตผลหน่วยสุดท้ายเสมอในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ ดังนั้นถ้าสมมติว่า ตลาดแรงงานอยู่ในภาวะที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ รายได้ที่บุคคลได้รับก็จะสามารถสะท้อนให้เห็นถึงการผลิตที่มีอยู่ในตัวบุคคล อันเนื่องจากการลงทุนทางการอบรมได้เป็นอย่างดีดังนั้นก็เห็นความสำคัญของการลงทุนเพื่อพัฒนาคน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

รายงานการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหาข้อมูลจากเอกสารในแผนกการเงินในส่วนที่เป็นค่าใช้จ่ายในการลงทุน ฝึกอบรมพนักงานของบริษัทจำกัดในช่วงปี 2542-2544 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจตามลำดับขั้นตอนดังนี้—

1. แหล่งข้อมูล
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

แหล่งข้อมูล

การวิจัยข้อมูลแบ่งเป็น 2 กลุ่มจากการศึกษาอัตราส่วนผลตอบแทนต่อต้นทุนและศึกษาและวิเคราะห์ประสิทธิผลของการอบรม

1. ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายประชากรได้จากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสารในแผนกการเงินเพื่อประมวลสรุปผล โดยค่าใช้จ่ายในการลงทุนฝึกอบรมที่ผ่านมาวิเคราะห์ในส่วนเฉพาะค่าใช้จ่ายประจำปีในการพัฒนาและสัมมนาภายในบริษัทระยะเวลาการศึกษา 3 ปี ในช่วงปี 2542 – 2544

2. ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรได้จากบุคลากรขององค์กรเฉพาะหัวหน้างานจำนวน 6 คนที่ได้รับผลจากการเพิ่มประสิทธิภาพโดยการพัฒนาและอบรมของบริษัท อาร์ เอ็น ซี เอ็นจีเนียริง จำกัด. โดยค่าใช้จ่ายในการลงทุนฝึกอบรมที่ผ่านมาวิเคราะห์ในส่วนเฉพาะค่าใช้จ่ายประจำปีในการพัฒนาและสัมมนาภายในบริษัทระยะเวลาการศึกษา 3 ปี ในช่วงปี 2542 – 2544 เพื่อใช้กับแบบสัมภาษณ์การอบรมประจำปี

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงการศึกษาและวิเคราะห์ผลตอบแทนของการพัฒนาบุคลากรเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์โดยผู้วิจัยได้แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาและสร้างรูปแบบการศึกษาและวิเคราะห์อัตราส่วนผลตอบแทนต่อต้นทุนของการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสารจากแผนกการเงินเพื่อประมวลสรุปผลของรายได้ จากนั้นนำมาเพื่อการศึกษาและวิเคราะห์อัตราส่วนผลตอบแทนต่อต้นทุน

ระยะที่ 2 การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์การอบรมประจำปีประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรมเรื่อง "การพัฒนาและอบรมเพิ่มประสิทธิภาพของบริษัท" จัดทำโดยตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของการศึกษาและวิเคราะห์ประสิทธิผลของการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อ ธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ ที่ได้จากตอนที่ 1 จากความคิดเห็นของกลุ่มพนักงาน และผู้บริหาร แบบสอบถามที่ ใช้ในการ ตรวจสอบจะเป็นแบบสัมภาษณ์ประสิทธิผลชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของแหล่งข้อมูล ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนในการสร้างแบบแบบสัมภาษณ์ประสิทธิผล ซึ่งมี 2 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มี 4 ระดับ เพื่อที่จะ

นำมาสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และการยืนยันความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจนกว่าความ
คิดเห็นจะสอดคล้องที่เป็นฉันทามติ จนสามารถลงข้อสรุปได้อย่างชัดเจน การตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
แบบแบบสัมภาษณ์ประสิทธิผลที่สร้างในขั้นที่ 1 นี้ผู้วิจัยใช้วิธีตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพิสัย โดย
ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบแบบแบบสัมภาษณ์ประสิทธิผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา ตัดทอนเพิ่มเติม
สำนวนภาษาในแต่ละประเด็น ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบแบบสัมภาษณ์ประสิทธิผลแบบมาตราส่วนประมาณค่า
4 ระดับ เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของการอบรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายประชากร

เก็บรวบรวมข้อมูลในแผนกการเงินจากค่าใช้จ่ายจริงและค่าใช้จ่ายที่ลดลงจากปี 2541 ในการ
 ลงทุนฝึกอบรมที่ผ่านมายุในบริษัทระยะเวลาการศึกษา 3 ปี ในช่วงปี 2542 – 2544

2. ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์กรเฉพาะหัวหน้างานจำนวน 6 คนที่ได้รับผลจากการเพิ่ม
 ประสิทธิภาพโดยการพัฒนาและอบรมของบริษัท อาร์ เอ็น ซี เอ็นจีเนียริง จำกัด. ในการพัฒนาและสัมมนา
 ภายในบริษัทระยะเวลาการศึกษา 3 ปี ในช่วงปี 2542 – 2544 โดยใช้กับแบบสัมภาษณ์การอบรมประจำปี

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

สร้างรูปแบบการศึกษาและวิเคราะห์อัตราส่วนผลตอบแทนต่อต้นทุนของการอบรมพัฒนาบุคลากร
 เพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสารจากแผนกการเงินเพื่อประมวลสรุปผลของ
 รายได้จากนั้นนำมาเพื่อการศึกษาและวิเคราะห์ผลตอบแทนของการพัฒนาบุคลากรเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
 โดยการวิเคราะห์ผลตอบแทนของการพัฒนาบุคลากรนั้นทำได้โดยการเปรียบเทียบผลตอบแทนต่อต้นทุนต่อ
 ทฤษฎีอัตราผลตอบแทนต่อการลงทุนทำได้โดยการเปรียบเทียบกับปีฐานในปี 2541 โดยประเด็นที่ว่าได้ จาก
 ตารางอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนทั้ง 3 ปี ได้ผลสอดคล้องกันมีค่าสูงกว่า 1.00 ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

ผลตอบแทนจะนำไปใช้วิเคราะห์อัตราส่วนผลตอบแทนจากตารางแสดงผลตอบแทนจากการ
 ฝึกอบรมจำแนกตามรายบัญชีของบริษัท อาร์ เอ็น ซี เอ็นจีเนียริง จำกัดมีทั้งหมด 6 รายการโดยผลตอบแทน
 ทั้ง 3 ปี ได้แสดงไว้ในตารางค่าของผลตอบแทนจากการประหยัดค่าใช้จ่าย ต่อต้นทุนจากตารางแสดง
 ค่าใช้จ่าย จำแนกตามบัญชีการใช้จ่ายของบริษัท อาร์ เอ็น ซี เอ็นจีเนียริง จำกัดเฉพาะงบสัมมนา มีทั้งหมด
 17 รายการโดยค่าใช้จ่ายทั้ง 3 ปีประกอบด้วยรายการต่างๆเช่น เงินเดือนและผลประโยชน์ - บุคลากร
 ฝึกอบรม เงินเดือนและผลประโยชน์ - บุคลากร ซึ่งคำนวณได้จากสูตร(ชูศรี วงศ์รัตนะ 2541)

วิธีคำนวณค่าอัตราส่วนผลตอบแทนต่อต้นทุนซึ่งคำนวณได้จากสูตรโดย

$$B/C = \frac{\sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+i)^t}}{\sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+i)^t}}$$

เมื่อ

B_t = ผลตอบแทนในปีที่ t

C_t = ต้นทุนในปีที่ t

n = จำนวนปีที่ทำการวิเคราะห์

t = ปีของระยะเวลามีค่า 0, 1, 2, 3, 4,... , n

i = อัตราส่วนลด หรืออัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสมเท่ากับ 7 % (ข้อมูลอ้างอิงจากอัตราดอกเบี้ยของธนาคารแห่งประเทศไทย)

ส่วนการวิเคราะห์ผลตอบแทนจากต้นทุนประสิทธิผลของการอบรมพัฒนากำลังคนเพื่อธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ ในการวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของแหล่งข้อมูล ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ประสิทธิภาพจากตาราง โดยเกณฑ์การตัดสินใจถึงความสำเร็จจากการอบรมได้ตั้งไว้ที่ 3.0 ขึ้นไปอันถือเป็น มาตรฐานที่ตั้งไว้และข้อมูลที่ต่ำกว่า 3.0 จะถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางลบและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลประกอบด้วยค่าตัวกลางเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิธีคำนวณค่าเฉลี่ยซึ่งคำนวณได้จากสูตรโดย

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ

X = ตัวกลางเลขคณิต

X = คะแนนที่ได้

N = จำนวนผู้ตอบคำถามทั้งหมด

การคำนวณค่าเฉลี่ยซึ่งคำนวณได้จากสูตรโดยใช้ตัวกลางเลขคณิต ในแต่ละข้อข้อของผู้เข้ารับการ
อบรมรายงานผลการประเมินทัศนคติแสดงความคิดเห็นจากการประเมินโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ประกอบด้วย วิธีหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

เกณฑ์การตัดสินถึงความสำเร็จจากการอบรมมีดังนี้

- 1.0-2.0 เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางลบในระดับ ต้องปรับปรุง
- 2.1-3.0 เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางลบในระดับ ปานกลาง
- 3.1-4.0 เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวกในระดับ ดี
- 4.1-5.0 เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวกในระดับ ดีมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยซึ่งมีการแสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลและผลตอบแทนจากการฝึกอบรมกระทำได้ตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ผลตอบแทนต่อต้นทุนจากการฝึกอบรม
2. การวิเคราะห์ประสิทธิผลจากการฝึกอบรม

การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนจากการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ผลตอบแทนของการพัฒนาบุคลากรทำได้โดยการเปรียบเทียบผลตอบแทนต่อต้นทุนตามทฤษฎีอัตราผลตอบแทนต่อการลงทุน ผลรวมในช่วงปีที่คิดอัตราผลตอบแทน ทำได้โดยการนำผลตอบแทนในช่วงปีหารด้วยอัตราส่วนลด หรืออัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสมบวกด้วยหนึ่งยกกำลังของช่วงปีที่คิด แล้วนำผลที่ได้มาหารด้วยต้นทุนค่าใช้จ่ายในการลงทุนในช่วงปีหารด้วยอัตราส่วนลด หรืออัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสมบวกด้วยหนึ่งยกกำลังของช่วงปีที่คิด โดยประเด็นที่ว่าจะวัดจากค่าใช้จ่ายที่ลดลงเมื่อเทียบกับปีฐานคือปี 2541เป็นผลตอบแทนที่นำมาคิดในแต่ละปี จากเนื้อหาของการฝึกอบรมประกอบด้วย การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การทำงานโดยใช้ การตรวจสอบคุณภาพงาน, การรับประกันผลงาน เพื่อเป็นการประกันคุณภาพงาน และป้องกันความผิดพลาด ทั้งนี้รวมถึงการตรวจสอบคุณภาพในการทำงานทุกขั้นตอน การบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งวิธีใช้ที่ถูกต้องในการทำงาน และระเบียบวินัย จริยธรรมกับการทำงาน

เมื่อคิดตามเกณฑ์การตัดสินถึงความสำเร็จจากการอบรมที่ได้ตั้งไว้ที่ 1.0 ซึ่งเป็นจุดคุ้มทุน ผลจากการวิเคราะห์ทั้ง 3 กลุ่ม สูงกว่าจุดคุ้มทุน ได้จากตารางอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนทั้ง 3 ปีโดยผลตอบแทนของการพัฒนาบุคลากรต่อต้นทุน ทำได้โดยการเปรียบเทียบกับข้อมูลค่าใช้จ่ายของปีฐานในปี 2541ตามทฤษฎีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนตามตารางที่ 1-3 ในช่วงปี 2542 เท่ากับ 1.97 ปี 2543 เท่ากับ 2.01 ปี 2544 เท่ากับ 2.25 โดยมีอัตราสูงขึ้นเรื่อย ๆ แสดงว่าโครงการฝึกอบรมให้ประสิทธิผลสูงขึ้นทุกปี โดยสามารถคิดอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนในแต่ละปีได้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 1.0 ค่าเฉลี่ยของทั้ง 3 ปี เท่ากับ 2.08 อัตราส่วนลด หรืออัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสมในแต่ละปีได้แก่ 7 % (ข้อมูลอ้างอิงจากอัตราดอกเบี้ยโดยเฉลี่ยของธนาคารแห่งประเทศไทย) ทั้ง 3 ปี โดยอัตราผลตอบแทนมีความสอดคล้องกันทั้ง 3 ปี



ตาราง 1 การจำแนกค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกอบรม

ลำดับ	รายการจำแนกบัญชีการใช้จ่าย	ปี		
		2542	2543	2544
1	เงินเดือนและผลประโยชน์ - บุคลากรฝึกอบรม	15,782.00	15,000.00	18,000.00
2	เงินเดือนและผลประโยชน์ - บุคลากรอื่นๆ	22,563.00	10,000.00	14,000.00
3	เงินเดือนและผลประโยชน์ - ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	7,256.00	-	-
4	ค่าอาหาร ค่าเดินทางและฉุกเฉิน - บุคลากร ฝึกอบรม	11,986.00	8,000.00	7,000.00
5	ค่าอาหาร ค่าเดินทางและฉุกเฉิน - ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	10,023.00	8,000.00	7,550.00
6	ค่าใช้จ่ายสำนักงานและวัสดุครุภัณฑ์	9,872.10	9,572.00	9,122.00
7	วัสดุครุภัณฑ์ของโครงการ	7,598.00	7,298.00	6,000.00
8	การพิมพ์และการผลิตเอกสาร	3,120.00	2,820.60	2,370.00
9	บริการภายนอก	785.00	485.00	1,000.00
10	การจัดสรรค่าใช้จ่ายอุปกรณ์	4,120.00	3,820.00	3,370.00
11	ค่าเช่าอุปกรณ์	8,246.00	7,946.00	7,496.00
12	ค่าบำรุงรักษาอุปกรณ์	1,420.00	1,120.00	670.00
13	ค่าลงทะเบียน	3,872.00	-	-
14	ค่าใช้จ่ายสิ่งอำนวยความสะดวก/ สถานที่	4,000.00	3,700.00	3,250.80
15	ค่าเช่าสิ่งอำนวยความสะดวก / สถานที่	8,875.00	4,862.00	8,962.00
16	ค่าใช้จ่ายโดยทั่วไป	20,004.00	28,966.00	28,516.00
17	ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด	5,000.00	9,878.00	9,428.00
รวม		144,522.10	121,467.60	126,734.80

ที่มา : ข้อมูลจากการวิเคราะห์ของแผนกบริหาร บริษัท อาร์ เอ็น ซี เอ็นจีเนียริ่ง จำกัด

จากตาราง 1 แสดงค่าใช้จ่าย จำแนกตามบัญชีการใช้จ่ายของบริษัท อาร์ เอ็น ซี เอ็นจีเนียริ่ง จำกัด เฉพาะงบประมาณ มีทั้งหมด 17 รายการโดยค่าใช้จ่ายทั้ง 3 ปี เงินเดือนและผลประโยชน์ - บุคลากรฝึกอบรม ปี 2542 เท่ากับ 15,782 ปี 2543 เท่ากับ 15,000 ปี 2544 เท่ากับ 18,000 เงินเดือนและผลประโยชน์ - บุคลากรอื่นๆ ปี 2542 มีค่าเท่ากับ 22,563 บาท ปี 2543 เท่ากับ 10,000 บาท ปี 2544 เท่ากับ 14,000 บาท เงินเดือนและผลประโยชน์ - ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปี 2542 มีค่าเท่ากับ 7,256 บาท ค่าอาหาร ค่าเดินทางและฉุกเฉิน - บุคลากร ฝึกอบรม ปี 2542 มีค่าเท่ากับ 11,986 บาท ปี 2543 เท่ากับ 8,000 บาท ปี 2544 เท่ากับ 7,000 บาท ค่าอาหาร ค่าเดินทางและฉุกเฉิน - ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม ปี 2542 มีค่าเท่ากับ 10,023 บาท ปี 2543 เท่ากับ 8,000 บาท ปี 2544 เท่ากับ 7,550 บาท ค่าใช้จ่ายสำนักงานและวัสดุครุภัณฑ์ ปี 2542 มีค่า

เท่ากับ 9,872.10 บาท ปี 2543 เท่ากับ 9,572 บาท ปี 2544 เท่ากับ 9,112 บาท วัสดุครุภัณฑ์ของโครงการ ปี 2542 มีค่าเท่ากับ 7,598 บาท ปี 2543 เท่ากับ 7,298 บาท ปี 2544 เท่ากับ 6,000 บาท การพิมพ์และการผลิตเอกสาร ปี 2542 มีค่าเท่ากับ 3,120 บาท ปี 2543 เท่ากับ 2,820.60 บาท ปี 2544 เท่ากับ 2,370 บาท บริการภายนอก ปี 2542 มีค่าเท่ากับ 785 บาท ปี 2543 เท่ากับ 485 บาท ปี 2544 เท่ากับ 1,000 บาท การจัดสรรค่าใช้จ่ายอุปกรณ์ ปี 2542 มีค่าเท่ากับ 4,120 บาท ปี 2543 เท่ากับ 3,820.80 บาท ปี 2544 เท่ากับ 3,370 บาท ค่าเช่าอุปกรณ์ ปี 2542 มีค่าเท่ากับ 8,246 บาท ปี 2543 เท่ากับ 7,946 บาท ปี 2544 เท่ากับ 7,496 บาท ค่าบำรุงรักษาอุปกรณ์ ปี 2542 มีค่าเท่ากับ 1,420 บาท ปี 2543 เท่ากับ 1,120 บาท ปี 2544 เท่ากับ 670 บาท ค่าลงทะเบียน ปี 2542 มีค่าเท่ากับ 3,872 บาท ค่าใช้จ่ายสิ่งอำนวยความสะดวก ปี 2542 มีค่าเท่ากับ 4,000 บาท ปี 2543 เท่ากับ 3,700 บาท ปี 2544 เท่ากับ 3,250 บาท ค่าเช่าสิ่งอำนวยความสะดวกและสถานที่ ปี 2542 มีค่าเท่ากับ 8,875 บาท ปี 2543 เท่ากับ 4,962 บาท ปี 2544 เท่ากับ 8,962 บาท ค่าใช้จ่ายโดยทั่วไป ปี 2542 มีค่าเท่ากับ 20,004 บาท ปี 2543 เท่ากับ 28,966 บาท ปี 2544 เท่ากับ 28,566 บาท ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด ปี 2542 มีค่าเท่ากับ 5,000 บาท ปี 2543 เท่ากับ 9,878 บาท ปี 2544 เท่ากับ 9,428 บาท

ค่าใช้จ่ายมีแนวโน้มลดลงจากค่าที่ได้แสดงไว้ในตาราง โดยแต่ละรายการมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างต่ำ ยกเว้นค่าเดินทาง ค่าอาหาร และดอกเบี้ยของบุคลากร กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะมีความเปลี่ยนแปลงมากกว่ารายการอื่นเนื่องจากการจัดบ่อยครั้งมากขึ้น ค่าอาหารและค่าเดินทางจึงถูกลง โดยค่าใช้จ่ายแต่ละปี มีดังนี้ โดยรวมปี 2542 มีค่าเท่ากับ 144,522.10 บาท ปี 2543 เท่ากับ 121,467.60 บาท ปี 2545 เท่ากับ 126,734.80 บาท

จากตาราง 2 ผลตอบแทนจากการฝึกอบรม

ลำดับ	อัตราผลตอบแทน	ปี		
		2542	2543	2544
1	กำไรสุทธิยอดขายสูงสุด	68,542	58,426	30,440
2	ประหยัดค่าใช้จ่าย ของเสีย/หาย	44,895	20,455	19,996
3	อุบัติเหตุ	18,744	30,552	35,000
4	ค่าบำรุงรักษาอุปกรณ์	87,522	71,556	88,569
5	อัตราการลาออก	41,850	48,000	52,000
6	เวลาการฝึกอบรมพนักงาน	23,600	15,366	18,962
รวม		285,153	244,355	244,967

ที่มา : ข้อมูลจากการวิเคราะห์ของแผนกบริหาร บริษัท อาร์ เอ็น ซี เอ็นจีเนียริง จำกัด

จากตาราง 2 แสดงผลตอบแทนจากการฝึกอบรมจำแนกตามรายบัญชีของบริษัท อาร์ เอ็น ซี เอ็นจีเนียริง จำกัดมีทั้งหมด 6 รายการโดยผลตอบแทนทั้ง 3 ปี มีแนวโน้มลดลงจากค่าที่ได้แสดงไว้ในตารางค่าของผลตอบแทนจากการประหยัดค่าใช้จ่าย

ค่าของผลตอบแทนคิดจากอัตราผลตอบแทนต่ำที่สุดที่ 10 %จากกำไรสุทธิยอดขายสูงสุดโดยแต่ละปีมีดังนี้ รวมปี 2542 มีค่าเท่ากับ 68,542 บาท ปี 2543 เท่ากับ 58,426 บาท ปี 2545 เท่ากับ 30,440 บาท

ของเสีย ลูกจ้างใหม่ยังทำงานไม่เป็น จึงมีความสูญเสียเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน ไม่ถูกต้องถ้ามีการจัดฝึกอบรมจะลดของเสีย โดยถ้าฝึกอบรมแล้วจะลดค่าใช้จ่ายที่สูญเสียได้ร้อยละ 10 ต่อปี ผลตอบแทนโครงการจะช่วยประหยัดได้แต่ละปีมีดังนี้ โดยรวมปี 2542 มีค่าเท่ากับ 44,895 บาท ปี 2543 เท่ากับ 20,455 บาท ปี 2544 เท่ากับ 19,996 บาท ซึ่งเป็นการประมาณค่าขึ้นต่ำตารางการคิดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

อุบัติเหตุ การบาดเจ็บจนถึงต้องปฐมพยาบาล ซึ่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างใหม่ โดยเฉลี่ยแล้ว 100 ครั้งต่อปี ถ้าฝึกอบรมแล้วจะลดค่าใช้จ่ายลงร้อยละ 25 ต่อปี ผลตอบแทนโครงการจะช่วยประหยัดได้แต่ละปีมีดังนี้ โดยรวมปี 2542 มีค่าเท่ากับ 18,744 บาท ปี 2543 เท่ากับ 30,552 บาท ปี 2544 เท่ากับ 35,000 บาท ซึ่งเป็นการประมาณค่าขึ้นต่ำ

ค่าบำรุงรักษา เป็นการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล ที่ชำรุดเสียหายก่อนกำหนด เกิดจากการใช้งานไม่ถูกต้อง ถ้ามีการจัดฝึกอบรม จะลดค่าบำรุงรักษาได้ร้อยละ 10 ต่อปี จากประมาณ 100,000 บาท โครงการจะช่วยประหยัดได้ถึง 10,000 บาท ซึ่งเป็นการประมาณค่าขึ้นต่ำจากตารางผลตอบแทนในการฝึกอบรม ผลตอบแทนโครงการจะช่วยประหยัดได้แต่ละปีมีดังนี้ โดยรวมปี 2542 มีค่าเท่ากับ 87,552 บาท ปี 2543 เท่ากับ 71,556 บาท ปี 2544 เท่ากับ 88,569 บาท ซึ่งเป็นการประมาณค่าขึ้นต่ำ

อัตราการลาออก โดยทั่วไปประมาณ 2 คนต่อเดือน ซึ่งฝ่ายจัดการพบว่าทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานใหม่ ซึ่งรวมถึงค่าการเวลาที่ไม่ก่อให้เกิดผลผลิตในช่วงสัปดาห์แรกของงาน จะลดค่าใช้จ่ายที่สูญเสียได้ร้อยละ 10 ต่อปี ผลตอบแทนโครงการจะช่วยประหยัดได้แต่ละปีมีดังนี้ โดยรวมปี 2542 มีค่าเท่ากับ 41,850 บาท ปี 2543 เท่ากับ 48,000 บาท ปี 2544 เท่ากับ 52,000 บาท ซึ่งเป็นการประมาณค่าขั้นต่ำ

เวลาของการฝึกอบรม จากบันทึกพบว่า บริษัทต้องสูญเสียกว่า 100,000 บาท อันเนื่องมาจากการสูญเสียการผลิต เพราะลูกจ้างฝึกงานใช้เวลามากเกินไปกว่าปกติในการผลิตโดยถ้าฝึกอบรมแล้วจะลดค่าใช้จ่ายที่สูญเสียได้ร้อยละ 5 ต่อปี ผลตอบแทนโครงการจะช่วยประหยัดได้แต่ละปีมีดังนี้ โดยรวมปี 2542 มีค่าเท่ากับ 23,600 บาท ปี 2543 เท่ากับ 15,366 บาท ปี 2544 เท่ากับ 18,962 บาท ซึ่งเป็นการประมาณค่าขั้นต่ำตารางการคิดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

ตารางการผลตอบแทนโครงการในการฝึกอบรม โดยแต่ละรายการมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างต่ำ ยกเว้นค่า ค่าบำรุงรักษาอุปกรณ์ และอัตราการลาออกของบุคลากร กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะมีความเปลี่ยนแปลงมากกว่ารายการอื่นเนื่องจากการจัดบ่อยครั้งมากขึ้น ค่าประหยัดค่าใช้จ่าย ของเสีย/หาย เวลา การฝึกอบรมพนักงาน จึงถูกลด โดยค่าผลตอบแทนแต่ละปีมีดังนี้ โดยรวมปี 2542 มีค่าเท่ากับ 285,153 บาท ปี 2543 เท่ากับ 244,355 บาท ปี 2545 เท่ากับ 244,367 บาท

ตาราง 3 อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนในการฝึกอบรม

ปี	2542	2543	2544
อัตราผลตอบแทน	1.97	2.01	2.25

ที่มา : ข้อมูลจากการวิเคราะห์ของแผนกบริหาร บริษัท อาร์ เอ็น ซี เอ็นจิเนียริงจำกัด

จากตาราง 3 แสดงอัตราผลตอบแทนจากการวิเคราะห์ผลตอบแทนต่อต้นทุนจากการวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนของการพัฒนาบุคลากรต่อต้นทุน ทำให้โดยการเปรียบเทียบตามทฤษฎีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนโดยตารางในปี 2542 เท่ากับ 1.97 ปี 2543 เท่ากับ 2.01 ปี 2544 เท่ากับ 2.25 โดยมีอัตราสูงขึ้นเรื่อย ๆ แสดงว่าโครงการฝึกอบรมให้ประสิทธิผลสูงขึ้นทุกปี โดยสามารถคิดอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนในแต่ละปีได้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 1.0 ค่าเฉลี่ยของทั้ง 3 ปี เท่ากับ 2.08 อัตราส่วนลดหรืออัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสมในแต่ละปีได้แก่ 7 % ทั้ง 3 ปี%(ข้อมูลอ้างอิงจากอัตราดอกเบี้ยโดยเฉลี่ยของธนาคารแห่งประเทศไทย)

การวิเคราะห์ต้นทุนประสิทธิผลจากกรฝึกอบรม

การอบรมซึ่งประกอบด้วยภาระเนื้อหาฝึกอบรมในเรื่อง การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การทำงานแบบ QC การตรวจสอบคุณภาพงาน, QA การรับประกันผลงาน การบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน โดยผลที่คาดว่าจะได้จากการฝึกอบรม ประกอบด้วย ช่วยลดค่าของเสียหาย ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ช่วยประหยัดค่าบำรุงรักษา ช่วยลดอัตราการลาออกจากงาน ช่วยลดเวลาในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากเวลาในการฝึกอบรมของพนักงานโดยสรุปตามกลุ่มข้อมูลตามตาราง 2 ถึง 5 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ วิธีหาค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

1. การประเมินโดยใช้ชุดของแบบสัมภาษณ์ประสิทธิผลการฝึกอบรมก่อนและหลังถึงความเปลี่ยนแปลงทางด้าน ต่างๆตามกลุ่มข้อมูลที่ 1 มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การทำงานร่วมกัน ความสามัคคีของพนักงาน การช่วยเหลือกันในการทำงาน ความซื่อสัตย์ ทักษะที่ดีต่อบริษัท ความเชื่อมั่นในบริษัท ความตั้งใจในการทำงาน ความซื่อสัตย์ ทักษะที่ดีต่อบริษัท และตามกลุ่มข้อมูลที่ 4 เป้าหมายที่ตั้งไว้ในการทำงาน การประหยัดค่าใช้จ่าย ของเสีย/หาย อุบัติเหตุลดลง ค่าบำรุงรักษาอุปกรณ์ลดลง กำไรสุทธิ ยอดขายสูงสุด เวลาการฝึกอบรมพนักงานลดลง โดยได้ค่ากลางของกลุ่มข้อมูลสูงเป็นอันดับ 1 โดยมีเกณฑ์เฉลี่ยทั้งปี 3 ปีเท่ากับ 3.7

2. การประเมินจากแบบสัมภาษณ์ประสิทธิผลเป็นลำดับที่ผู้ทำการประเมินรองลงมาตามกลุ่ม ข้อมูลที่ 2 ได้แก่ การประเมินผลการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ความเรียบร้อยในการทำงาน พนักงานทำงานมากขึ้น วินัย และการลาออก และตามกลุ่มข้อมูลที่ 5 การช่วยเหลือกันในงานส่วนรวมของบริษัท ความต้องการในการเลื่อนตำแหน่งงาน ความต้องการเลื่อนขั้นเงินเดือน การทำงานล่วงเวลา การทุ่มเทในการทำงาน อากัปกริยาต่อผู้บังคับบัญชา อัตราการลาออกลดลง ค่าบำรุงรักษาลดลง ยอดขาย

สูงสุด มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน อาจปฏิกิริยาต่อผู้บังคับบัญชา ความตรงต่อเวลา โดยมีเกณฑ์เฉลี่ยทั้ง 3 ปีเท่ากับ 3.6

3. การประเมินในช่วงข้อมูลส่วนที่มีความแตกต่างจากการประเมินก่อนและหลังจากการฝึกอบรม น้อยที่สุดคือกลุ่มข้อมูลที่ 3 ได้แก่ วินัย การลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความตรงต่อเวลา ความตั้งใจในการทำงาน บทบาทและหน้าที่ของบุคลากร การประเมิน ผลการทำงาน บทบาทหน้าที่ของบุคลากร ความต้องการในการเลื่อนตำแหน่ง ความต้องการการเลื่อนขั้นเงินเดือน การทำงานล่วงเวลา โดยมีเกณฑ์เฉลี่ยทั้ง 3 ปีเท่ากับ 3.0 ส่วนที่มีความแตกต่างจากการประเมินก่อนและหลังจากการฝึกอบรมแล้วลดลงนั้นคือ ทักษะและความเชื่อมั่น โดยมีเกณฑ์เฉลี่ยทั้ง 3 ปี เท่ากับ 2.7

โดยแบบสัมภาษณ์ประสิทธิผลที่ได้จากหัวหน้าแผนกทั้ง 6 แผนก ได้ผลการประเมินว่าความเชื่อมั่นในบริษัท หรือความภาคภูมิใจในบริษัทของแต่ละบุคคลนั้น เป็นส่วนสำคัญที่มีผลทั้งในทางตรง และทางอ้อมแก่บริษัท แต่จากข้อมูลที่ได้รับจากการฝึกอบรมสัมมนาไม่ได้แสดงให้เห็นว่าความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทมากขึ้นเลย ดูได้จากความซื่อสัตย์ที่ไม่ได้มากขึ้น ทักษะและความเชื่อมั่นลดลง ซึ่งคาดว่าอาจมีส่วนจากปัจจัยภายนอกต่อสังคมโดยรวมในยุคนี้นี้ และจากการประเมินผลการทำงาน พนักงานก็ไม่ได้มีความกระตือรือร้น เพื่อช่วยให้เกิดผลประโยชน์แก่บริษัทมากขึ้นเท่าใดนัก ส่วนในเรื่องของระเบียบวินัยนั้น เป็นลักษณะของกฎที่จำเป็นต้องปฏิบัติตามมากกว่าความตั้งใจที่จะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น

ตาราง 4 ความคิดเห็นจากการประเมินโดยตัวกลางเลขคณิต

ลำดับ	รายการ	พ.ศ. 2542		พ.ศ. 2543		พ.ศ. 2544	
		$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1	มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน	3.0	1.9	3.7	1.9	4.3	2.7
	1.1 การทำงานร่วมกัน	3.2	3.0	3.3	2.6	3.5	2.5
	1.2 ความสามัคคีของพนักงาน	4.7	2.8	4.7	2.8	4.7	2.8
	1.3 การช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.2	1.3	4.2	1.3	4.2	1.3
	1.4 ความซื่อสัตย์	4.3	1.8	5.0	3.0	5.0	3.0
	1.5 ทักษะที่ดีต่อบริษัท	3.7	2.4	3.2	1.8	3.3	2.1
	1.6 ความเชื่อมั่นในบริษัท	4.0	2.1	3.8	0.9	4.2	1.3
2	การประเมินผลการทำงาน	4.5	3.0	3.3	1.6	3.3	1.6
	2.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน	3.0	1.9	3.2	2.3	4.0	2.5
	2.2 ความเรียบร้อยในการทำงาน	3.8	0.9	2.7	3.3	3.3	2.1
	2.3 พนักงานทำงานมากขึ้น	3.7	3.1	4.0	0.5	4.0	0.5
3	วินัย การลา	3.3	1.6	3.3	2.1	3.7	2.3
	3.1 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	2.5	3.7	3.3	2.6	4.3	2.7
	3.2 ความตรงต่อเวลา	2.2	4.1	3.3	2.6	3.7	1.2
	3.3 ความตั้งใจในการทำงาน	4.0	0.5	4.3	1.8	4.3	1.8
	3.4 บทบาทและหน้าที่ของบุคลากร	4.3	2.7	4.3	2.3	4.2	2.4
4	เป้าหมายที่ตั้งไว้ในการทำงาน	3.7	2.3	4.5	2.1	4.5	2.1
	4.1 การประหยัดค่าใช้จ่าย ของเสีย/หาย	3.7	1.2	3.7	3.1	3.7	1.2
	4.2 อุบัติเหตุลดลง	4.0	2.1	3.3	1.6	3.3	1.6
	4.3 ค่าบำรุงรักษาอุปกรณ์ลดลง	4.0	2.1	3.7	1.9	3.7	1.9
	4.4 กำไรสุทธิขยอขายสูงสุด	3.7	1.2	4.0	0.5	4.0	0.5
	4.5 เวลาการฝึกอบรมพนักงานลดลง	3.0	2.8	4.0	2.1	4.0	2.1
	4.5 ประโยชน์ที่เกิดขึ้น	3.2	2.7	3.7	1.2	3.7	1.2
5	การช่วยเหลือกันในงานส่วนรวมของบริษัท	3.7	1.2	3.8	0.9	3.7	1.2
	5.1 ความต้องการในการเลื่อนตำแหน่งงาน	3.3	2.9	4.0	2.1	4.3	2.3
	5.2 ความต้องการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.3	1.6	4.3	2.3	4.0	2.1

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ	รายการ	พ.ศ. 2542		พ.ศ. 2543		พ.ศ. 2544	
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
5.3	การทำงานล่วงเวลา	3.2	2.3	3.5	2.8	3.8	3.3
5.4	การทุ่มเทในการทำงาน	4.0	0.5	3.0	2.8	3.2	2.3
5.5	อาทักปฏิริยาต่อผู้บังคับบัญชา	4.0	2.1	3.2	2.7	3.5	1.4
5.6	อัตราการลาออกลดลง	3.0	4.0	3.7	3.1	4.7	2.4
5.7	ค่าบำรุงรักษาสตลง	4.0	0.5	4.0	0.5	4.0	0.5
5.8	ยอดขายสูงสุด	3.5	1.4	3.5	1.4	3.5	1.4
	ค่าเฉลี่ย	3.61	0.40	3.77	0.49	3.92	0.43

จากตาราง 4 แสดงความคิดเห็นจากการประเมินโดยตัวกลางเลขคณิตจากตารางในแต่ละปีได้ข้อมูลค่าเฉลี่ยของตัวกลางเลขคณิตจากแบบสัมภาษณ์ 6 ชุด หัวหน้าแผนกทั้ง 6 แผนก ได้ผลการประเมินออกมาว่าความเชื่อมั่นในบริษัท หรือความภาคภูมิใจในบริษัทของแต่ละบุคคลนั้น เป็นส่วนสำคัญที่มีผลทั้งในทางตรงและทางอ้อมแก่บริษัท ได้ค่าเฉลี่ยในแต่ละปีเท่ากับ 3.66 3.77 และ 3.92 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงประสิทธิผลจากการฝึกอบรมจากการประเมินในแต่ละด้าน

ลำดับ	รายการด้านความสัมพันธ์	ค่ากลางเลขคณิต			
		พ.ศ. 2542	พ.ศ.2543	พ.ศ.2544	
1	มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน	3.88	ดี	3.98	ดี
2	การประเมินผลการทำงาน	3.75	ดี	3.29	ดี
3	วินัย การลา	2.72	ปานกลาง	3.11	ดี
4	เป้าหมายที่ตั้งไว้ในการทำงาน	3.60	ดี	3.83	ดี
5	การช่วยเหลือก้นในงานส่วนรวมของบริษัท	3.56	ดี	3.67	ดี
เฉลี่ย		3.66	ดี	3.77	ดี

จากตาราง 4 แสดงถึงประสิทธิผลจากการฝึกอบรมโดยค่ากลางเลขคณิต ในแต่ละด้านพบว่าจากตาราง มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานมีความเปลี่ยนแปลงในปี 2542 เท่ากับ 3.86 ปี 2543 เท่ากับ 3.98 ปี 2544 เท่ากับ 4.17 การประเมินผลการทำงานมีความเปลี่ยนแปลงในปี 2542 เท่ากับ 3.75 ปี 2543 เท่ากับ 3.29 ปี 2544 เท่ากับ 3.67 วินัย การลา มีความเปลี่ยนแปลงในปี 2542 เท่ากับ 2.72 ปี 2543 เท่ากับ 3.11 ปี 2544 เท่ากับ 3.36 เป้าหมายที่ตั้งไว้ในการทำงาน มีความเปลี่ยนแปลงในปี 2542 เท่ากับ 3.60 ปี 2543 เท่ากับ 3.83 ปี 2544 เท่ากับ 3.83 การช่วยเหลือกันในงานส่วนรวมของบริษัท มีความเปลี่ยนแปลงในปี 2542 เท่ากับ 3.56 ปี 2543 เท่ากับ 3.67 ปี 2544 เท่ากับ 3.85 โดยมีความเปลี่ยนแปลงในส่วนขอระดับความเปลี่ยนแปลงโดยเฉลี่ยทั้ง 3 ปี อยู่ในระดับดี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้เพื่อศึกษาอัตราผลตอบแทนของการอบรมพัฒนากำลังคนเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และเพื่อศึกษาต้นทุนประสิทธิผลของการอบรมพัฒนากำลังคนเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนจากการลงทุนทางด้านการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในบริษัทและนำไปใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อการจัดสรรงบประมาณในการบริหารงานและวางแนวนโยบายในการอบรมพัฒนาศักยภาพ สำหรับบริษัทอสังหาริมทรัพย์ได้ถูกต้องยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสารในแผนการเงินเพื่อประมวลสรุปผลของรายได้ จากนั้นนำมาเพื่อการศึกษาและวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

2. ใช้แบบสัมภาษณ์การอบรมประจำปีมาประเมินผลและผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงการศึกษาและวิเคราะห์ผลตอบแทนของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์โดยผู้วิจัยได้แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาและสร้างรูปแบบการศึกษาและวิเคราะห์อัตราส่วนผลตอบแทนต่อต้นทุนของการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสารจากแผนการเงินเพื่อประมวลสรุปผลของรายได้ จากนั้นนำมาเพื่อการศึกษาและวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน

ระยะที่ 2 การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์การอบรมประจำปีประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม เรื่อง "การพัฒนาและอบรมเพิ่มประสิทธิภาพของบริษัท" จัดทำโดยตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของการศึกษาและวิเคราะห์ประสิทธิผลของการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อ ธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ ที่ได้จาก ตอนที่ 1 จากความคิดเห็นของกลุ่มพนักงาน และผู้บริหาร แบบสอบถามที่ ใช้ในการ ตรวจสอบจะเป็นแบบ สัมภาษณ์ประสิทธิผลชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มี 4 ระดับ ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของ แหล่งข้อมูล ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลตามขั้นตอนในการสร้างแบบแบบสัมภาษณ์ประสิทธิผล ซึ่งมี 2 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 สร้าง แบบสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มี 4 ระดับ เพื่อที่จะ นำมาสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และการยืนยันความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจนกว่าความ คิดเห็นจะสอดคล้องที่เป็นฉันทมติ จนสามารถลงข้อสรุปได้อย่างชัดเจน การตรวจสอบความเที่ยงตรงของ แบบแบบสัมภาษณ์ประสิทธิผลที่สร้างในขั้นที่ 1 นี้ผู้วิจัยใช้วิธีตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบแบบแบบสัมภาษณ์ประสิทธิผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา ตัดทอนเพิ่มเติม สำนวนภาษาในแต่ละประเด็น ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบแบบสัมภาษณ์ประสิทธิผลแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 4 ระดับ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์อัตราส่วนของผลตอบแทนต่อต้นทุนของการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์กระทำโดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสารจากแผนการเงินเพื่อประมวลสรุปผลของ รายได้และรายจ่าย จากนั้นนำมาเพื่อการวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนของการพัฒนาบุคลากรเพื่อธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ ทำได้โดยการเปรียบเทียบผลตอบแทนต่อต้นทุนตามทฤษฎีอัตราผลตอบแทนต่อการลงทุน ทำได้โดยการเปรียบเทียบ ข้อมูลในช่วงปี 2542-2544 กับปีฐานในปี 2541 จากตารางอัตราผลตอบแทนต่อ ต้นทุนทั้ง 3 ปี ได้ผลตอบแทนออกมาสอดคล้องกันมีค่าสูงกว่า 1.00 ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

ส่วนการวิเคราะห์ผลตอบแทนจากต้นทุนประสิทธิผลของการอบรมพัฒนากำลังคนเพื่อธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ ในกรณีวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของแหล่งข้อมูล ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือการ วิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย วิธีหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการสร้างแบบสัมภาษณ์ประสิทธิผลจากตารางได้ผลตอบแทน ออกมาสอดคล้องกันมีค่าสูงกว่าเกณฑ์การตัดสินใจถึงความสำเร็จจากการอบรมได้ตั้งไว้ที่ 3.0 ขึ้นไป

สรุปผลการวิจัย

จากการคิดอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนของการลงทุนฝึกอบรมพนักงานภายในบริษัทในช่วงเวลา ตั้งแต่ปี 2542 -2544 ได้ค่าออกมาสูงขึ้นตามลำดับ อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนโดยตารางในปี 2542 เท่ากับ 1.97 ปี 2543 เท่ากับ 2.01 ปี 2544 เท่ากับ 2.25 โดยมีอัตราสูงขึ้นเรื่อย ๆ แสดงว่าโครงการฝึกอบรมให้ ประสิทธิภาพสูงขึ้นทุกปี โดยสามารถคิดอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนในแต่ละปีได้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 1.0 ค่าเฉลี่ยของทั้ง 3 ปี เท่ากับ 2.08 อัตราส่วนลด หรืออัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสมในแต่ละปีได้แก่ 7 % ทั้ง 3 ปี โดยอัตราผลตอบแทนมีความสอดคล้องกันทั้ง 3 ปี (ซึ่งผลที่ได้แสดงถึงความสอดคล้องกันกับโครงการ ฝึกอบรมคุ้มค่างานวิจัยที่ได้ศึกษาถึงประสิทธิผลการฝึกอบรมของหลักสูตรพลทหารกองประจำการ ได้ ผลตอบแทนคุ้มค่าต่อการลงทุนของนาวาอากาศเอกหญิงเยาวดี คลังทอง 2542:1)

ต้นทุนประสิทธิผลของการลงทุนจากแบบสัมภาษณ์ประสิทธิผลจากหัวหน้าแผนกทั้ง 6 แผนกในช่วง เวลาเดียวกันกับที่คิดอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน ได้ผลออกมาสอดคล้องกันการประเมินโดยใช้ชุดของแบบ สัมภาษณ์ประสิทธิผลการฝึกอบรมก่อนและหลังถึงความเปลี่ยนแปลงทางด้าน ต่างๆตามกลุ่มข้อมูลที่ 1 มานุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และตามกลุ่มข้อมูลที่ 4 เป้าหมายที่ตั้งไว้ในการทำงานได้ค่ากลางของกลุ่มข้อมูล สูงเป็นอันดับ 1 โดยมีเกณฑ์เฉลี่ยทั้งปี 3 ปีเท่ากับ 3.7 ผลประเมินรองลงมาตามกลุ่มข้อมูลที่ 2 และตาม กลุ่มข้อมูลที่ 5 การช่วยเหลือกันในงานส่วนรวมของบริษัท โดยมีเกณฑ์เฉลี่ยทั้ง 3 ปีเท่ากับ 3.6 ส่วนที่มี ความแตกต่างจากการประเมินก่อนและหลังจากการฝึกอบรมน้อยที่สุดคือกลุ่มข้อมูลที่ 3 ได้แก่ วินัย การลา โดยมีเกณฑ์เฉลี่ยทั้ง 3 ปีเท่ากับ 3.0 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความคลาดเคลื่อนของข้อมูลคือ วิธีหาค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลในช่วงปี 2542 เท่ากับ 0.254015 ปี 2543 เท่ากับ 0.250543 ปี 2544 เท่ากับ 0.253059 แสดงถึงข้อมูลความคิดเห็นโดยประเมินจากแบบสัมภาษณ์ประสิทธิผลไม่แตกต่างกันมากนัก

อภิปรายผล

ในปัจจุบันความต้องการการประเมินผลความสำเร็จของโครงการได้กลายเป็นความจำเป็น ไม่ว่า โครงการจะเป็นโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือโครงการพัฒนาประเภทอื่น ๆ ซึ่งต้องมีการจัดสรร ทรัพยากรอันมีอยู่อย่างจำกัด ผู้บริหารต้องการทราบว่าโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร

ไปนั้นบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การบริหารมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างหรือไม่ ด้วยเหตุนี้การประเมินผลโครงการจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโครงการ ผลที่ได้จากผลวิจัยชี้ให้เห็นว่ากรอบรวมและพัฒนาบุคลากรส่งผลถึงรายได้และรายจ่ายของบริษัทโดยตรง ซึ่งเป็นการแสดงถึงคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอันเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นผู้ผลิตและผู้บริโภค โดยค่าที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นว่า ส่วนที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงสูงเนื่องจากการอบรมส่งผลกระทบโดยตรง จึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงหลังการอบรมสูงขึ้นทุกครั้งโดยเฉพาะในหัวข้อที่เกี่ยวกับสภาพจิตใจและทัศนคติ เพราะการอบรมเป็นการทำความเข้าใจและชี้แจงแนวทางที่ชัดเจนของการบริหารงานของบริษัท ทำให้พนักงานมีความเข้าใจและรักบริษัทมากขึ้น หัวหน้าแผนกทั้ง 6 แผนกได้ผลการประเมินว่าความเชื่อมั่นในบริษัท หรือความภาคภูมิใจในบริษัทของแต่ละบุคคลนั้น เป็นส่วนสำคัญที่มีผลทั้งในทางตรง และทางอ้อมแก่บริษัท แต่จากข้อมูลที่ได้รับจากการฝึกอบรมสัมมนาไม่ได้แสดงให้เห็นว่าความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทมากขึ้นเลย ดูได้จากความซื่อสัตย์ที่ไม่ได้มากขึ้น ทัศนคติและความเชื่อมั่นลดลง ซึ่งคาดว่าอาจมีส่วนจากปัจจัยภายนอกต่อสังคมโดยรวมในยุคนี และจากการประเมินผลการทำงาน พนักงานก็ไม่ได้มีความกระตือรือร้น เพื่อช่วยให้เกิดผลประโยชน์แก่บริษัทมากขึ้นเท่าใดนัก ส่วนในเรื่องของระเบียบวินัยนั้น เป็นลักษณะของกฎที่จำเป็นต้องปฏิบัติมากกว่าความตั้งใจที่จะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น การศึกษาค้นคว้ามุ่งในการวัดอัตราส่วนผลตอบแทน-ต้นทุน ที่เป็นตัวเงินเท่านั้น ทั้งนี้ได้หมายความว่า จะเห็นผลตอบแทนทางด้านสังคมไม่สำคัญ แต่ต้องยอมรับว่าผลตอบแทนนั้นไม่สามารถวัดได้อย่างแน่นอนในกรอบของการวิเคราะห์ จึงเป็นข้อมูลที่จะสนับสนุนความถูกต้องที่ได้ในการคำนวณจากทฤษฎีมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามความยุ่งยากในการนำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เข้ามาพิจารณาด้วยมิได้เป็นอุปสรรคที่ไม่สามารถจะฟันฝ่าไปได้เพราะมีแบบและวิธีการประเมินผลมากมายที่ผู้ประเมินผลโครงการสามารถนำมาใช้ดูแลปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ปัญหาไม่ได้อยู่ที่ระเบียบวิธีการประเมินผล แต่อยู่ที่ความต้องการหรือไม่ต้องการให้ประเมิน และเหตุผลที่ต้องการให้มีการประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจะมีเวลาศึกษานานขึ้นเพราะว่าโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีคุณสมบัติแตกต่างจากโครงการประเภทอื่น ๆ เพราะผลที่เกิดขึ้นในสายตาของบุคคลทั่วไปมองไม่เห็นและในหลาย ๆ กรณีจะต้องอาศัยเวลาพอสมควรกว่าจะเห็นผล นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับเงื่อนไขต่าง ๆ มากมาย นับตั้งแต่เงื่อนไขส่วนบุคคล เงื่อนไขของกลุ่ม เงื่อนไขของผู้บังคับบัญชา บรรยากาศในการทำงาน โอกาสที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้ใช้ความรู้ และปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์กรจึงควรจะทำในช่วงเวลาที่นานขึ้น

2. ควรมีการประเมินผลโครงการว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์มากน้อยเพียงใด จะได้ข้อสรุปที่ชัดเจนปราศจากข้อโต้แย้งอย่างรุนแรงในเรื่องความเชื่อถือได้ และความถูกต้องของข้อสรุปหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะอยู่ที่การจัดทำโครงการพัฒนา (ทรัพยากรมนุษย์) ตั้งแต่แรก โครงการที่มีการบูรณาการประเมินผลเข้าไปตั้งแต่แรกเริ่มของการพัฒนาโครงการไปจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการที่ลงเอยด้วยการประเมิน จะเอื้ออำนวยอย่างมากกับการประเมินผลทำให้การประเมินผลได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นแทบจะเรียกได้ว่าอย่างครบถ้วน โครงการดังกล่าวนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นโครงการในฝันสำหรับประเทศไทย แต่ในประเทศที่พัฒนาแล้วที่มีการระมัดระวังการใช้ทรัพยากรจะมีการคำนึงถึงคุณประโยชน์ และความคุ้มค่าของโครงการตลอดจนค่าสูญเสียทางโอกาสของโครงการ หากนำทรัพยากรที่จัดสรรไปใช้ในโครงการพัฒนาอื่น ๆ ในประเทศเหล่านี้การบูรณาการการประเมินผลเข้าไปในโครงการพัฒนาตั้งแต่แรกเป็นสิ่งที่ต้องทำและได้ปฏิบัติกันจนเป็นเรื่องปกติ

3. ควรจะมีการศึกษาและทำการวิจัยที่กำหนดลักษณะของแหล่งข้อมูล ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้กว้างและละเอียดขึ้นจะได้ข้อสรุปที่ชัดเจนมากขึ้น

4. ควรจะมีการศึกษาและทำการวิจัยในเรื่องอัตราผลตอบแทนของการอบรมพัฒนากำลังคนเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเรื่องการจัดสรรงบประมาณในการบริหารบริษัทธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ให้กว้างขึ้นโดยอาจจะมีกรณีศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่างเป็นองค์กรระดับประเทศ

5. ควรจะมีการศึกษาและทำการวิจัยในเรื่องต้นทุนประสิทธิผลของการอบรมพัฒนากำลังคนเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ให้กว้างขึ้นโดยอาจจะมีกรณีศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่างเป็นองค์กรระดับประเทศเพื่อวิเคราะห์และเสนอแนะในทางนโยบายและการนำไปใช้ในการบริหารงานและวางแผนนโยบายในการอบรมพัฒนาศุคลากร สำหรับบริษัทอสังหาริมทรัพย์ได้ถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กองวิจัยและประเมินผล (2521) รายงานการประเมินผล การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนก่อนประจำการ :

กรมการพัฒนาชุมชน กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย

กองวิจัยและประเมินผลร่วมกับกองฝึกอบรม (2521) รายงานการประเมินผลการฝึกอบรม และ การทดสอบ

ระดับจิตใจของพัฒนาการตรี ก่อนประจำการรุ่นที่ 27 : กรมการพัฒนาชุมชน กรุงเทพฯ :

กระทรวงมหาดไทย

กอบกุล ปิตรชาติ (2535) อัตราผลตอบแทนของการลงทุนส่งคนไปศึกษาต่อต่างประเทศด้วยทุนรัฐบาล

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข. กรุงเทพฯ : หจก. ไอเดีย สแควร์.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด. กรุงเทพฯ : หจก.

ไอเดีย สแควร์.

คณะกรรมการการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2538) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ฉบับร่าง.

คณะกรรมการผลิตและบริหารชุดวิชา การวิจัยการบริหารการศึกษา. (2536). ประมวลสาระชุดวิชา การวิจัยการ

บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จารุมา อึ้งกุล (2539) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิจิตรา พรหมพันธุ์ (2543) การวางแผนกำลังคนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิทยา ศิริพันธ์วัฒนา (2540) อัตราผลตอบแทนของการลงทุนทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ :

กรณี ศึกษาคณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี และคณะเศรษฐศาสตร์ กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์

จินตนา พรพิไลพรรณ, อัญชลี ค้อคงคา (2535) เศรษฐศาสตร์แรงงาน กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2542, มกราคม - มีนาคม). "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ

และทิศทางการพัฒนาในอนาคต". วารสารตะวันรอน

ชาญ สวัสดิ์สาส์ (2540) คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมสำหรับผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม

สัมมนา สวัสดิ์การสำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ

ชูศรี วงศ์รัตน์ (2541) เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย . กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตรการพิมพ์

ฉันทย์ เทียนพุ่ม (2537) กลยุทธ์การพัฒนาคน กรุงเทพฯ

บุษบงค์ จงจิตเจริญ (2541)การประเมินโปรแกรม ฝึกอบรมผู้บริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยของรัฐเขต

กรุงเทพฯ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปรีชา ศรีวัลย์, นาวาเอก. (2525). การประเมินผลและควบคุมการฝึกอบรม กรุงเทพฯ : สำนักงาน

คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). เอกสารประกอบการสอน เรื่อง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา.

ประพันธ์ ธรรมไชย (2536)การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนในการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาศิลปศาสตร์และสาขา

วิทยาศาสตร์ ของวิทยาลัยครูในกรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541).กลยุทธ์การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาลัยเกษตรศาสตร์

- มานพ ภาณุชโลธรธรรม (2525) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรการศึกษาประจำการ
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- แมน สารรัตน์ (2541) เศรษฐศาสตร์แรงงาน กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยงยุทธ เกษสาคร (2542) การวางแผนและนโยบายทางด้านการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ
- เปาวดี คลังทอง (2542) ประสิทธิภาพการฝึกอบรมของหลักสูตรพลทหารกองประจำการ : ศึกษากรณี กรม
ทหารอากาศโยธิน หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เปาวลีภรณ์ สุขทัพบ (2525) การศึกษาเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการอบรมครูบรรณารักษ์ใน
โครงการห้องสมุดโรงเรียนมาตรฐาน ของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ (2522-
2523) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วัชรวิ ธิลาเสชานนท์ (2521) อัตราผลตอบแทนของการลงทุนทางอาชีวศึกษา กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- สุภรณ์ ศรีพหล.(2534) การบริหารการศึกษา ความคิดและหลักการ แนวปฏิบัติ การบริหารงาน กรุงเทพฯ.
- สุณี ฉัตราคม (2537) เศรษฐศาสตร์การศึกษาและการวางแผนกำลังคน กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540) การประเมินผลโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์
- สุมาลี ปิตยานนท์ และคณะ (2538) รายงานการวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สิทธิชัย เทวธีระรัตน์ (2543) รูปแบบหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารจัดการ การสื่อสารใน
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพฯ.
- เสริมศรี สุทธิสงค์ (2539) การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนจากการเลี้ยงกุ้งก้ามกราม : ศึกษาเฉพาะกรณี
สมาชิกสหกรณ์การเกษตร กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- หฤทัย ศุภกิจพิทักษ์ (2543) อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนทางการศึกษาในคณะบริหารธุรกิจและคณะ
พัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : ศึกษาเฉพาะกรณีทำงานในสถาบัน
การเงิน กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อนุวัต เจริญสุข (2543) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิธิเยฟวิ
อินคัสเตเรีย-มหาจักรแอร์คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อัมพร วิจิตรพันธ์, อัญชลี ถ้อยคงคา (2537) เศรษฐศาสตร์การศึกษาและการวางแผนกำลังคน
_____. (2535) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- Do, Wen-Yen Ann (1993) "Human Resource Training and Development in Arts Administration
and Business Management: A Comparative Content and Text Analysis" Dissertation
Abstracts International .p.169. Available :
<http://thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp>. Accessed January 20, 2002
- Floud, Jean and Halsey A.H. (1969) Education Economic and Society. New York: The Free
Press of Glencoe Inc.
- Griffis, Stanley Douglas (1981) "A Personnel Training and Development Decision Making
Cost- Benefit Analysis Model" Dissertation Abstracts International .p.169.
Available : <http://thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp>. Accessed January 20, 2002
- G.J. Thuesen (1993) "Engineering Economy" Newjersey: A Simon & Schuster Company.
- Lombado, Cynthia Ann (1997) "Training Managers' Perceptions of Incentives and
Disincentives Affecting Their Use of Cost-Benefit Analusis of Training" Dissertation
Abstracts International .p.169. Available :
<http://thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp>. Accessed January 20, 2002

- Long, Larry Neil. (1990). "A Test of Kirkpatrick's Training Evaluation Levels in Terms of Utility for decision-making". Dissertation Abstracts, The University of Tennessee
- Shaban, Hisham Hassan. (1993). "Human Resource Management Policies and Practices in the Hospitality Industry : A Cross – Cultural Study". Dissertation Abstracts, Business Administration, Nova University.
- Shalik, Linda Dean (1986) "Cost-Benefit Analysis of Level II Fieldwork for Bachelor's-Level and Basic Master's-Level Students in Occupational Therapy (Clinical Education)"Dissertation Abstracts International .p.169. Available : <http://thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp>.Accesed January 20,2002

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์

บริษัท อาร์ เอ็น ซี เอ็นจิเนียริง จำกัด.

แบบสัมภาษณ์การอบรมประจำปีประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม

เรื่อง "การพัฒนาและอบรมเพิ่มประสิทธิภาพของบริษัท"

วันที่ 15 - 17 เมษายน 2542 (43, 44)

การสัมมนาในวันที่ 10 – 13 ม.ย. 2544 ณ โรงแรม โอเชียนบิช พัทยาเหนือ อ. บางละมุง จ. ชลบุรี
เพื่อศึกษาต้นทุนประสิทธิผลของการอบรมพัฒนากำลังคนเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ประเมินผลแบ่งออกเป็นสองตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้กรอกแบบสอบถาม จำนวน 11 ข้อ
ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลความเปลี่ยนแปลงของบุคลากร จำนวน 26 ข้อ

โดยเกณฑ์การตัดสินถึงความสำเร็จจากการอบรมได้ตั้งไว้ที่ 3.0 ขึ้นไปอันถือเป็น
มาตรฐานที่ตั้งไว้และข้อมูลที่ต่ำกว่า 3.0 จะถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางลบ

เกณฑ์การตัดสินถึงความสำเร็จจากการอบรมมีดังนี้

- 1.0-2.0 เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางลบในระดับ ต้องปรับปรุง
- 2.1-3.0 เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางลบในระดับ ปานกลาง
- 3.1-4.0 เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวกในระดับ ดี
- 4.1-5.0 เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวกในระดับ ดีมาก

แบบสัมภาษณ์ประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม

โปรดแสดงความคิดเห็นโดยเสรีและบริสุทธิ์ใจในการกรอกแบบสัมภาษณ์นี้ เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมและปรับปรุงการฝึกอบรมให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป ผลการประเมินจะเก็บไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลในทางที่จะเป็นโทษแก่ผู้ให้ความร่วมมือ และขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย X หรือเติมข้อความลงในช่องที่ต้องการต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้กรอกแบบสอบถาม

1.1 ชื่อ, ชื่อสกุล
ตำแหน่ง.....

1.2 เพศ ชายหญิง อายุ.....ปี

1.3 ภูมิลำเนาเดิม หมู่ที่.....ตำบล.....อำเภอ.....
จังหวัด.....

1.4 ที่อยู่ก่อนสมัครเข้าฝึกอบรม หมู่ที่.....ตำบล.....อำเภอ.....
จังหวัด.....

1.5 อาชีพบิดา.....อาชีพมารดา.....

1.6 การศึกษาครั้งสุดท้าย
ชั้น.....
สาขา.....จาก.....
สถาบันการศึกษา.....ปีที่จบ.....จากจังหวัด.....

1.7 สถานภาพสมรส โสดแต่งงานแล้ว

1.8 ที่อยู่ปัจจุบันของภรรยา /สามี หมู่ที่ ถนน,
ซอย.....ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....

1.9 อาชีพภรรยา.....อาชีพสามี.....

1.10 ตำแหน่งงานที่ทำครั้งสุดท้ายก่อนให้สัมภาษณ์ประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม
.....

1.11 ประสบการณ์ในการทำงานก่อนเข้าฝึกอบรมไม่เคย
เคยงานที่ทำครั้งสุดท้ายก่อนมาสมัครเป็นพนักงาน.....

ลำดับ	หัวข้อ	ระดับความเปลี่ยนแปลง				
		1	2	3	4	5
5	4.2 อุบัติเหตุลดลง					
	4.3 ค่าบำรุงรักษาอุปกรณ์ลดลง					
	4.4 กำไรสุทธิยอดขายสูงสุด					
	4.5 เวลาการฝึกอบรมพนักงานลดลง					
	4.5 ประโยชน์ที่ได้รับ					
	การช่วยเหลือกันในงานส่วนรวมของบริษัท					
	5.1 ความต้องการในการเลื่อนตำแหน่งงาน					
	5.2 ความต้องการเลื่อนขึ้นเงินเดือน					
	5.3 การทำงานล่วงเวลา					
	5.4 การทุ่มเทในการทำงาน					
	5.5 อากัปกริยาต่อผู้บังคับบัญชา					
	5.6 จำนวนการลาออกลดลง					
	5.7 ค่าบำรุงรักษาลดลง					
	5.8 ยอดขายสูงสุด					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย	นายปรีดี งามสันติกุล Mr.Preedee Ngamsantikul
เกิดวันที่	13 มกราคม พ.ศ. 2519
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีนานาชาติสิรินธร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2545	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	
พ.ศ. 2539 – 2540	
ตำแหน่ง	วิศวกร
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไทยบาวเออร์ จำกัด
พ.ศ. 2540 - 2541	
ตำแหน่ง	วิศวกรสนาม
สถานที่ทำงาน	บริษัท โอปเวล ไทยแลนด์ จำกัด
พ.ศ. 2541 - 2542	
ตำแหน่ง	วิศวกรสนาม
สถานที่ทำงาน	กิจการ ร่วมต้า บี ซี เค ที จำกัด
พ.ศ. 2543 - ปัจจุบัน	
ตำแหน่ง	วิศวกรโครงการ
สถานที่ทำงาน	บริษัท อาร์ เอ็น ซี อินจิเนียรริ่ง จำกัด
ประวัติการได้รับทุนการศึกษา	
พ.ศ. 2533	โครงการส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ (พ.ส.ว.ท.) โรงเรียนบดินทร์เดชา (สิงห์) สิงหเสนีย์