

การวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม
“โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม ”

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวกิตติพร รอดรุ่งเรือง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ตุลาคม 2545

การวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม
“ โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม ”

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวกิตติพร รอดรุ่งเรือง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ตุลาคม 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม
“ โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม ”

บทคัดย่อ
ของ
นางสาวกิตติพร รอดรุ่งเรือง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ตุลาคม 2545

กิตติพร รอดรุ่งเรือง. (2545). การวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม”. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ในช่วงปี 2543 - 2544 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้จาก 2 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลประเภทเอกสารรายงานทางวิชาการ รายงานทางสถิติและแหล่งข้อมูลประเภทบุคคล ได้แก่ วิทยากร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและผู้เข้าอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการ 3 วิธี คือ วิธีแรกเป็นการวิเคราะห์ต้นทุน ประกอบด้วย ต้นทุนรวม ต้นทุนเฉลี่ยและต้นทุนเพิ่ม วิธีที่สองเป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนและการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการจัดฝึกอบรมตามทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง และวิธีที่สามเป็นการวิเคราะห์ค่าความสูญเสียเปล่าในการจัดฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ต้นทุนในการจัดฝึกอบรม ปี 2543 - 2544 เมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ต้นทุนรวม ต้นทุนเฉลี่ยและต้นทุนเพิ่มทั้งในกรณีรวมและกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส พบว่ามีค่าแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย เนื่องจากค่าเสียโอกาสในรูปอัตราดอกเบี้ยเงินฝากออมทรัพย์ในระยะเวลาสั้นมีค่าน้อยมาก เมื่อวิเคราะห์ต้นทุนโดยแยกคำนวณจากจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมดและจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร พบว่า ปี 2544 ต้นทุนทั้ง 3 ประเภท มีสัดส่วนสูงขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดฝึกอบรมยังไม่สามารถจัดสรรงบประมาณได้เหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากต้นทุนส่วนใหญ่เป็นต้นทุนผันแปร จึงส่งผลให้ต้นทุนมีค่าสูง

ผลจากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม ปี 2543 - 2544 โดยแยกพิจารณาจากจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมดและจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร พบว่า ประสิทธิผลของต้นทุนในปี 2544 มีสัดส่วนสูงขึ้นทั้งสองกรณี จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการจัดฝึกอบรม ปี 2543 - 2544 ตามทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า การบรรลุวัตถุประสงค์อยู่ในระดับ มาก ทั้งในด้านการได้รับความรู้ความเข้าใจในการประกันสังคมที่ชัดเจนขึ้น ความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อสำนักงานประกันสังคม

ผลการวิเคราะห์ค่าความสูญเสียเปล่าในการจัดฝึกอบรม ปี 2543 - 2544 พบว่าค่าความสูญเสียเปล่าในการจัดฝึกอบรม ปี 2543 มีค่าสูงกว่าปี 2544 ทั้งนี้เป็นผลเนื่องจากจำนวนผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตรใน ปี 2544 มีจำนวนลดน้อยลง

A COST AND COST EFFECTIVENESS ANALYSIS OF SOCIAL
SECURITY TRAINING PROGRAM

AN ABSTRACT
BY
MISS KITTIPORN RODRUNGRUANG

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Economics degree in Economics of Education
at Srinakharinwirot University
October 2002

Kittiporn Rodrungruang. (2002). *A Cost and Cost Effectiveness Analysis of Social Security Training Program*. Master 's project, M.Econ. (Economics of Education).
Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Assoc. Prof.
Dr. Pisamai Jarujittipant.

The purposes of this research were to analyse about cost and cost effectiveness of the Social Security Training Program in 2000 – 2001. The sources of data were documentary reports and persons, lecturer, training officers and trainees. Three aspects, the cost analysis, the cost effectiveness analysis and the waste analysis were used for this research.

The results of the analysis were revealed that the total cost, the average cost and the marginal cost, both including and not including the opportunity cost were not difference, because of the low saving interest rate in the short time. In the aspect of the numbers of total trainees and trainees who attended until the end of course, total cost, average cost and marginal cost increased.

In the aspect of the cost effectiveness analysis, in 2000 – 2001 the numbers of total trainees and trainees who attended until the end of course, it was found that the cost effectiveness in 2001 had increased. In the aspect of the stakeholder ' s attitude to the effectiveness of running program, the trainee understanding about the Social Security work, knowledge applying for the work performance and the good attitude creation to the Social Security Office were in high level.

In the aspect of the waste analysis for running the Social Security Training Program in 2000 – 2001, the waste in 2000 was higher than the waste in 2001. It was effected from decreasing of the numbers of trainee who could not attend until the end of course.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิศมัย จารุจิตติพันธ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิศมัย จารุจิตติพันธ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณิชฎา ต้นสกุล)

..... กรรมการ
(อาจารย์ สุเมธ ลิ้มศิริเจริญศรี)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรกวิน)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐกา ตันสกุล กรรมการสอบสารนิพนธ์ และอาจารย์สุเมธ ลิ้มศิริเจริญศรี กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้าการให้ข้อคิดเห็นและแนวทางการแก้ไขปรับปรุงงานวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาเศรษฐศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณท่านวิทยากร “ โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม ” ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเงินทดแทน คุณสุจิตรา บุญชู ที่ได้สละเวลาให้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะและคำแนะนำต่าง ๆ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการกองฝึกอบรม คุณจารุวรรณ ธรรมวิทย์ หัวหน้าฝ่ายทุกท่าน เจ้าหน้าที่ผู้บริหาร “ โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม ” คุณนพมาศ ศิริ นินาทกุล คุณสุทธิพงศ์ วชิโรภาสนันท์ และคุณสรณียา มังคละคุปต์ ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ รวมทั้งให้โอกาสผู้วิจัยได้ค้นคว้าหาข้อมูลในทุก ๆ ด้านและขอขอบคุณผู้เข้ารับการฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” จากสถานประกอบการต่าง ๆ ใน กรุงเทพมหานคร ทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาให้ความกรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ อันเป็นผลให้ งานวิจัยฉบับนี้สามารถดำเนินการสำเร็จสมบูรณ์ได้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ ครอบครัวของผู้วิจัย ญาติพี่น้อง คุณชนิษฐา แก้วเอียด ที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ แม้อยามท้อแท้หรือประสบปัญหาการทำสารนิพนธ์ เพื่อนร่วมรุ่นเศรษฐศาสตร์การศึกษาที่ให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลอ้างอิง และคำแนะนำต่าง ๆ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงไปด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งรองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์ ที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำด้วยดีมาโดยตลอด

คุณค่า และประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแก่ คุณพ่อ คุณแม่และคุณย่า ผู้คอยดูแลเป็นกำลังใจเกื้อหนุนอยู่เบื้องหลัง จนได้รับความสำเร็จในที่สุด

กิตติพร รอดรุ่งเรือง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
โครงการเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชน (Social Security Training Program).....	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	11
การประเมินผลโครงการฝึกอบรม.....	12
ประสิทธิภาพ.....	18
ประสิทธิผล.....	20
การวิเคราะห์ต้นทุน การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน ในโครงการฝึกอบรม.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย.....	28
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4(ต่อ) การวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	49
สังเขปความมุ่งหมายของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สรุปผลการวิจัย.....	50
อภิปรายผล.....	65
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก	76
ภาคผนวก ก.	77
ภาคผนวก ข.	84
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	88

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประเทศที่มีโครงการประกันสังคม.....	1
2 เปรียบเทียบคะแนนศักยภาพการแข่งขันระหว่างประเทศกับค่าใช้จ่าย ในโครงการประกันสังคมและอัตราเงินสมทบฝ่ายนายจ้างของ ประเทศในกลุ่ม OECD	2
3 แสดงต้นทุนรวมกรณีไม่รวม ต้นทุนค่าเสียโอกาส(Tc) ปี 2543 - 2544.....	33
4 แสดงต้นทุนรวมกรณีรวม ต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tcopp) ปี 2543 - 2544.....	36
5 แสดงต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมทั้งหมด (Ac1) ปี 2543 - 2544.....	38
6 แสดงต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร (Ac2) ปี 2543 - 2544.....	39
7 แสดงต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด (Mc1) ปี 2543 - 2544.....	41
8 แสดงต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร (Mc2) ปี 2543 - 2544.....	42
9 แสดงประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด (O1) ปี 2543 - 2544.....	43
10 แสดงประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรม จนจบหลักสูตร (O2)ปี 2543 - 2544.....	45
11 แสดงค่าความสูญเสียเปล่าในการจัดฝึกอบรม (W) ปี 2543 - 2544.....	47
12 แสดงสถานภาพและข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคมของ ผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร ปี 2543 - 2544.....	54
13 แสดงระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในทัศนะของ ผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร วิทยากร และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ปี 2543 - 2544.....	55
14 แสดงระดับความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา ปี 2543 - 2544.....	57
15 แสดงความสามารถของวิทยากร.....	60
16 แสดงความเหมาะสมของการดำเนินการฝึกอบรม ปี 2543 - 2544.....	63

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบการประเมินของโพรวุส.....	14
2 แสดงแนวทางการประเมินโดยการเปรียบเทียบ “ สิ่งที่เกิดขึ้นจริง ” กับ “ สิ่งที่คาดหวัง ”.....	15
3 แสดงกรอบความคิดในการประเมิน (การตัดสินคุณภาพ)โดยรวม.....	16
4 ปัจจัยที่สำคัญในแต่ละส่วนของระบบการฝึกอบรม.....	17
5 ผังแสดงการวัดประสิทธิผลของการทำงาน.....	21
6 แสดงต้นทุนรวมตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์.....	66
7 แสดงต้นทุนรวมการจัดฝึกอบรม ปี 2543 - 2544.....	66
8 ต้นทุนเฉลี่ยและต้นทุนเพิ่มตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์.....	67
9 ต้นทุนเฉลี่ยและต้นทุนเพิ่มในการจัดฝึกอบรม ปี 2543 - 2544	67

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยแรงงานที่สำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการผลิตของภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและบริการ การพัฒนาของแต่ละประเทศจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ จะเห็นได้จากการที่ประเทศต่างๆ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องในด้านการศึกษา การสาธารณสุข รวมทั้งการให้สวัสดิการในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการประกันสังคมที่เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงแก่ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้

ระบบประกันสังคม (Social Insurance System) เกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศเยอรมนี ภายใต้การปกครองของนายกรัฐมนตรีบิสมาร์ค (Chancellor Bismarck) ระหว่าง ค.ศ. 1883-1889 มีการบริหารงานโดยสมาคมนายจ้าง ประกอบด้วย 3 ฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ ซึ่งต่างมีส่วนร่วมในโครงการประกันสังคม มีการบริหารการเงินโดยมีระบบการเก็บเงินสมทบจากผู้มีรายได้ ผู้มีรายได้แต่ละคนจะได้รับการคุ้มครองจากระบบประกันประโยชน์ทดแทน ประเทศที่กำหนดให้มีโครงการประกันสังคมประเภทต่างๆ มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี การที่ประเทศต่างๆ ได้นำโครงการประกันสังคมมาใช้ นอกจากจะเล็งเห็นว่าการประกันสังคมเป็นการสร้างความมั่นคงทางสังคมให้แก่ประชาชนภายในประเทศแล้ว ยังเล็งเห็นว่าการประกันสังคมเป็นการลงทุนที่ให้ผลประโยชน์ต่อประเทศและประชาชนที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้โดยมีการนำค่าใช้จ่ายในโครงการประกันสังคมไปใช้เป็นคะแนนในการแสดงศักยภาพการแข่งขันระหว่างประเทศได้ด้วย ดังเห็นได้จากตาราง 1. ซึ่งแสดงจำนวนประเทศที่มีโครงการประกันสังคมและตาราง 2. ซึ่งแสดงการเปรียบเทียบคะแนนศักยภาพการแข่งขันระหว่างประเทศกับค่าใช้จ่ายในโครงการประกันสังคมและอัตราเงินสมทบฝ่ายนายจ้างของประเทศในกลุ่ม OECD

ตาราง 1 จำนวนประเทศที่มีโครงการประกันสังคม

ประเภทของโครงการประกันสังคม	1940	1949	1958	1967	1977	1989	1995
ทุกประเภท	57	58	80	120	129	145	165
ชราภาพ ทูพพลภาพ และประโยชน์ตกทอดทายาท	33	44	58	92	114	135	158

ตาราง 1 (ต่อ)

ประเภทของโครงการประกันสังคม	1940	1949	1958	1967	1977	1989	1995
เจ็บป่วย และคลอดบุตร	24	36	59	65	72	84 ¹	105 ¹
อุบัติเหตุเนื่องจากการ	57	57	77	117	129	136	159
ว่างงาน	21	22	26	34	38	40	63
สงเคราะห์ครอบครัว	7	27	38	62	65	63	81

ที่มา : อารักษ์ พรหมณี และสุชาดา ชีเจริญ. (2542) “หลักการบำนาญภายใต้ความมั่นคงทางสังคม,” เอกสารรายงานทางวิชาการ สำนักงานประกันสังคม .

¹ รวมประเทศที่มีเงินทดแทนรายได้กรณีเจ็บป่วยและกรณีคลอดบุตรและประเทศออสเตรเลียที่มีเงินทดแทนรายได้กรณีเจ็บป่วยและบริการทางการแพทย์

ตาราง 2 เปรียบเทียบคะแนนศักยภาพการแข่งขันระหว่างประเทศกับค่าใช้จ่ายในโครงการประกัน

สังคมและอัตราเงินสมทบฝ่ายนายจ้างของประเทศในกลุ่ม OECD ¹

ลำดับ	ประเทศ	คะแนนศักยภาพการแข่งขันระหว่างประเทศ ²	ค่าใช้จ่ายในโครงการประกันสังคมคิดเป็นร้อยละของผลผลิตมวลรวมในประเทศ(%GDP)	อัตราเงินสมทบฝ่ายนายจ้าง
1.	สหรัฐอเมริกา	100.00	15.20	13.35
2.	ฟินแลนด์	70.80	38.97	22.00
3.	นอร์เวย์	70.61	19.93	14.20
4.	เนเธอร์แลนด์	70.29	31.70	10.75
5.	สวีตเซอร์แลนด์	69.80	20.53	7.74
6.	ญี่ปุ่น	68.71	17.88	14.38
7.	แคนาดา	67.76	22.84	8.40
8.	สหราชอาณาจักร	67.26	21.60	10.20

9.	ลักเซมเบิร์ก	66.40	29.92	13.00
10.	นิวซีแลนด์	66.17	18.89	1.85

ตาราง 2. (ต่อ)

ลำดับ	ประเทศ	คะแนนศักยภาพการ แข่งขันระหว่างประเทศ ²	ค่าใช้จ่ายในโครงการ ประกันสังคมคิดเป็นร้อยละ ของผลผลิตมวลรวม ในประเทศ(%GDP)	อัตราเงินสมทบ ฝ่ายนายจ้าง
11.	เยอรมัน	64.45	26.33	17.99
12.	สวีเดน	59.56	40.05	30.96
13.	ออสเตรเลีย	58.59	11.75	0.00
14.	ฝรั่งเศส	58.37	24.12	34.31
15.	ออสเตรีย	57.63	25.65	25.30
16.	ไอซ์แลนด์	55.20	7.15	15.75
17.	สเปน	48.75	22.60	32.00
18.	โปรตุเกส	35.12	14.84	26.75
19.	อิตาลี	34.67	12.40	47.62
20.	กรีซ	33.14	19.79	23.90
21.	ตุรกี	32.78	5.11	19.50

ที่มา : บัญญัติ ศิริปรีชา .(2541). “การปฏิรูประบบประกันสังคม การแสวงหาความเห็นร่วมแนวใหม่,” เอกสารการแปลจากหนังสือรายงานประจำปี World Competitiveness Yearbook, 1997. หนังสือ “The cost of Social Security : Fifteenth International Inquiry, 1990-1993. และหนังสือ Social Security Programs Throughout the world ,1995 , US Social Security Administration, July 1995. กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม.

¹ ย่อมาจาก Organization for Economic Corporation and Development (องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางด้านการเศรษฐกิจแห่งสหประชาชาติ)

² คะแนนศักยภาพการแข่งขันระหว่างประเทศ (International competitiveness score) การคำนวณค่าดัชนีการแข่งขันเพื่อแสดงคะแนนของประเทศอาศัยตัวชี้วัดการแข่งขันระหว่าง

ประเทศ 220 ตัว ตัวชี้วัดทุกตัวปรากฏและอธิบายไว้ใน [http:// www. IMD.ch/wcy/fagots/overall.html](http://www.IMD.ch/wcy/fagots/overall.html).

จากตารางเปรียบเทียบศักยภาพของประเทศที่มีโครงการประกันสังคม แม้ว่าคะแนนศักยภาพการแข่งขันระหว่างประเทศและสัดส่วนแสดงถึงประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการจัดสรรเพื่อการประกันสังคมอาจจะแตกต่างกัน โดยที่สัดส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดสรรที่เป็นสิ่งสำคัญในโครงการประกันสังคมกับศักยภาพของการแข่งขันระหว่างประเทศจะมีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าศักยภาพของการแข่งขันระหว่างประเทศไม่ขึ้นอยู่กับสัดส่วนค่าใช้จ่ายของ GDP เสมอไป

ประเทศไทยได้นำระบบการประกันสังคม (Social Insurance System) มาใช้โดยมุ่งให้ความช่วยเหลือคุ้มครองแก่ประชาชนที่มีรายได้ประจำไม่ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิตเมื่อต้องสูญเสียรายได้ที่เคยได้รับ หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพให้ดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข และสร้างหลักประกันแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ประกันตน ซึ่งได้มีแนวคิดของการให้ความคุ้มครองความมั่นคงทางสังคม (Social Security Protection) โดยตระหนักว่าบุคคลเพียงลำพังไม่อาจช่วยเหลือตนเองได้เมื่อเกิดเหตุการณ์อันไม่คาดคิดจากการเจ็บป่วย การประสบอันตรายกับบุคคล หรือผู้ที่เป็นผู้นำในครอบครัว จำเป็นต้องให้สังคมเข้ามารับผิดชอบความมั่นคงของแต่ละบุคคลและสมาชิกในครอบครัวได้มีหลักประกันในความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคม (กองฝึกอบรม. 2543 : 2) ปัจจุบันหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับระบบประกันสังคมของประเทศไทย คือ สำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองและสร้างหลักประกันแก่นายจ้าง ลูกจ้างและผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ฉบับที่ 2 พ.ศ.2537 และฉบับที่ 3 พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎหมายที่คุ้มครองผู้ประกันตน กรณีเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย อันไม่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพและพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างเมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการทำงาน โดยเป็นการเก็บเงินสมทบสำหรับผู้มีรายได้ ซึ่งเป็นระบบบังคับตามกฎหมายใน พรบ. ประกันสังคมจากนายจ้างลูกจ้าง ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างไม่ต่ำกว่า 10 คน¹ และรัฐบาลในอัตราส่วนที่เท่ากันเพื่อนำเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในการบริหารจัดการ และจ่ายประโยชน์ทดแทนกลับคืนให้แก่สมาชิกของประกันสังคม เมื่อประสบเหตุการณ์อันไม่คาดคิด

¹ สำนักงานประกันสังคม (2545, 30 เมษายน). การขยายความคุ้มครองสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป.

ปัจจุบันจำนวนสมาชิกในโครงการประกันสังคม ประกอบด้วย นายจ้างลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ที่อยู่ในความคุ้มครองของหน่วยงาน มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น จากเดิมเป็น 5 ล้านคน¹ (กองวิชาการและแผนงาน. 2544) และสมาชิกจำนวนมากที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในสิทธิ และหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการประกันสังคมและการขอรับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำส่งเบี้ยประกันสังคมในกรณีเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ การเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนได้ถูกต้อง จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสาร หรือความรู้ที่ถูกต้องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง

สำนักงานประกันสังคมได้เล็งเห็นว่าการให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในด้านดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและวิธีการเผยแพร่ความรู้ในระยะเวลาอันสั้นที่ได้ผลรวดเร็ว คือ การฝึกอบรม สำนักงานฯ จึงกำหนดให้มีการจัดฝึกอบรม “ **โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม** ” (Social Security Training Program) เพื่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่สมาชิกที่เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความเข้าใจที่ถูกต้องถึงสิทธิและหน้าที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมใน 4 วิชา คือ การขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน การนำส่งเงินสมทบ การขอรับบริการทางการแพทย์และการขอรับ

ประโยชน์ทดแทน ไปใช้ในงานที่รับผิดชอบและปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์ การฝึกอบรมดังกล่าวนอกจากจะช่วยให้ผู้ประกันตนที่เข้ารับการอบรมได้เข้าใจถึงระบบงานประกันสังคมแล้วยังช่วยให้ การติดต่อประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้ประกันตนดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งนับเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานประกันสังคม

เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมได้มีการดำเนินโครงการฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” เป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่องและยังไม่เคยมีการประเมินผลโครงการในเชิงต้นทุนและประสิทธิผลมาก่อนเลย ทั้งๆ ที่การประเมินผลโครงการในเชิงต้นทุนและประสิทธิผลจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรของหน่วยงาน ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคมซึ่งเป็นโครงการของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องมี **การศึกษาวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรมโครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม** เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษาวิเคราะห์ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารการจัดการทรัพยากรในการจัดโครงการฝึกอบรมใน

ครั้งต่อไป การประเมินผลโครงการในครั้งนี้จะมุ่งวิเคราะห์ใน 2 ด้าน คือ **ด้านต้นทุน** ซึ่งวิเคราะห์จากต้นทุนในการจัดฝึกอบรมโครงการ โดยยึดหลักการประหยัด เสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่ำสุดและ**ด้านประสิทธิผลของต้นทุนในโครงการฝึกอบรม**

¹ กองวิชาการและแผนงาน (2545, เมษายน). รายงานสถิติจำนวนผู้ประกันตน ประจําเดือนเมษายน 2545 จำนวน 10 ล้านคน. ซึ่งพิจารณาจากผลที่ได้รับจากโครงการเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายและความสูญเสียเปล่าที่เกิดขึ้น ในการดำเนินการฝึกอบรม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม “ โครงการ เผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม ” ในช่วงปี 2543 - 2544

ความสำคัญของการวิจัย

1. เป็นข้อมูลในการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมของสำนักงานประกันสังคม ภายใต้หลักการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและการกำหนดแนวทางการบริหารโครงการฝึกอบรมของสำนักงานประกันสังคม
3. เป็นแนวทางในการประเมินและวิเคราะห์การดำเนินโครงการจัดฝึกอบรมอื่นๆ ที่มีลักษณะเดียวกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1.1 แหล่งข้อมูลประเภทเอกสาร รายงานทางวิชาการ รายงานทางสถิติ ของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมจากกองวิชาการ สำนักงานประกันสังคม นอกจากนี้เป็นเอกสารการประเมินการฝึกอบรม และรายงานทางวิชาการที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน จากหอสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หอสมุดแห่งชาติ หอสมุดมหาวิทยาลัยรามคำแหง หอสมุดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.2 แหล่งข้อมูลประเภทบุคคล คือ ผู้เข้าอบรม วิทยากรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม”

2. ขอบจำกัดในการวิจัย

2.1 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการประเมินโครงการเฉพาะต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุน

2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม “ โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม ” ในช่วงปี 2543 - 2544 เนื่องจากเป็นปีที่มีข้อมูลที่ครอบคลุมสมบูรณ์ เพื่อให้การวิจัยได้ผลที่ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

2.3 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะวิเคราะห์เฉพาะค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่สามารถคิดเป็นตัวเงินได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

ต้นทุนในการจัดฝึกอบรม หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินที่ใช้ในการดำเนินการจัดฝึกอบรม “ โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม ” ประกอบด้วย ต้นทุนรวม ต้นทุนเฉลี่ย และต้นทุนเพิ่ม

ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส หมายถึง ผลรวมของค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดฝึกอบรม ประกอบด้วยค่าวิทยากร ค่าพาหนะ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม

ต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส หมายถึง ผลรวมของค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดฝึกอบรม ซึ่งคำนวณจากผลรวมของ ค่าวิทยากร ค่าพาหนะ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มและต้นทุนค่าเสียโอกาส

ต้นทุนค่าเสียโอกาส หมายถึง ผลตอบแทนที่ต้องสูญเสียไปในรูปของดอกเบี้ยที่ควรจะได้รับเมื่อนำเงินมาเป็นต้นทุนในการจัดฝึกอบรม

ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมทั้งหมด หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดฝึกอบรมโดยเฉลี่ยต่อจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด ซึ่งคำนวณจากผลรวมของต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสหารด้วยจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด

ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดฝึกอบรมโดยเฉลี่ยต่อจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร ซึ่งคำนวณจากผลรวมของต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาสหารด้วยจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร

ต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น เมื่อมีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมดเพิ่มขึ้น

ต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้นเมื่อมีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรเพิ่มขึ้น

ประสิทธิผลในการจัดฝึกอบรม หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์

ของการดำเนิน “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ซึ่งวัดจากทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ผู้เข้าอบรม วิทยากรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

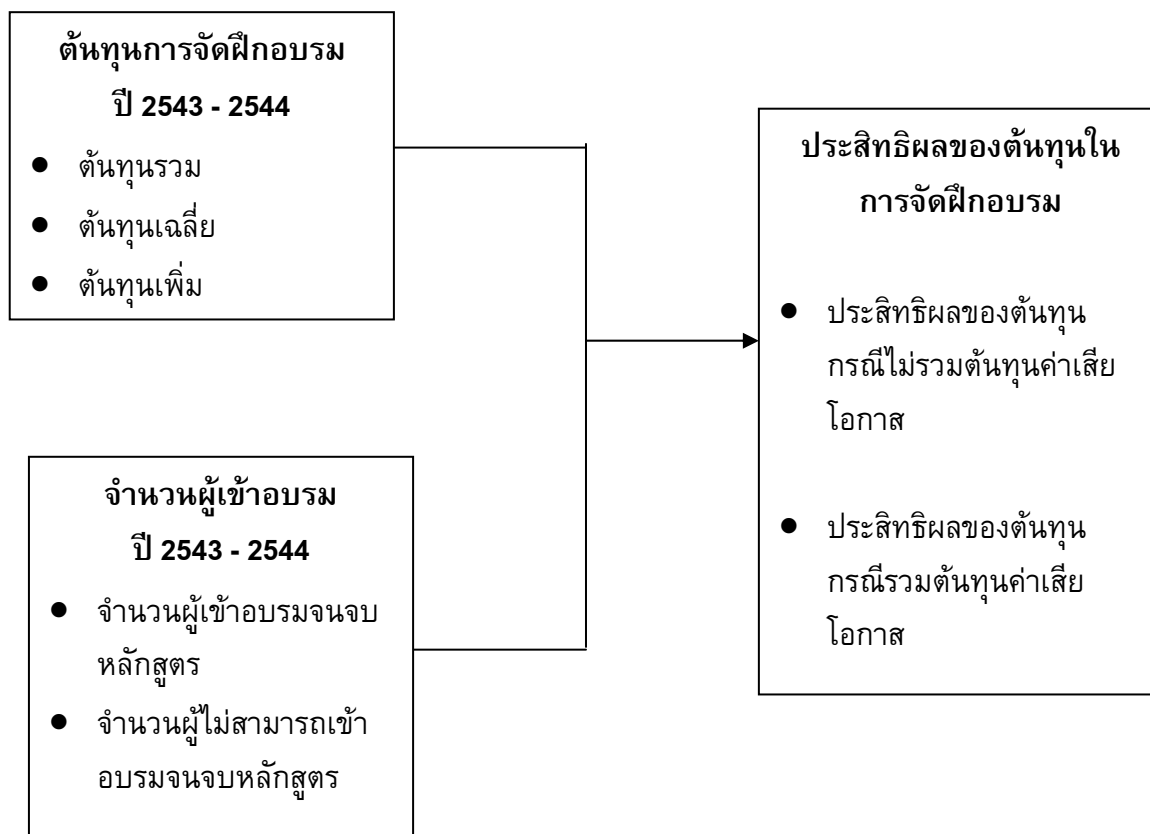
ประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม หมายถึง ระดับของความสำเร็จในการดำเนิน “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม ” ซึ่งวัดจากผลที่ได้จากการฝึกอบรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายและความสูญเสียที่เกิดขึ้น

ผลที่ได้จากการฝึกอบรม หมายถึง จำนวนผู้เข้าอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” จนจบหลักสูตร

ความสูญเสีย หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมที่ต้องสูญเสียไป อันเนื่องมาจากผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม
“โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญของบทนี้เป็นการนำเสนอรายละเอียดของ“โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การวิเคราะห์ต้นทุน การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนในโครงการฝึกอบรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม (Social Security Training Program)

หลักการและเหตุผล

สำนักงานประกันสังคมมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครอง และสร้างหลักประกันแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ประกันตน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 พ.ศ. 2537 และ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายที่คุ้มครองผู้ประกันตน 6 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย อันไม่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นกฎหมายที่คุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการทำงาน สำนักงานประกันสังคมได้มีการแก้ไขกฎหมายระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อเอื้อประโยชน์แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ประกันตนเสมอมา อาทิ การเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตนเกี่ยวกับทันตกรรม การปลูกถ่ายไขกระดูก การขยายความคุ้มครองโรคไต และเพิ่มเงินค่าทำศพกรณีตาย และล่าสุดขยายฐานความคุ้มครองอีก 2 กรณี ได้แก่ กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ

เพื่อให้สถานประกอบการนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ประกันตนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ และสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นมา สำนักงานประกันสังคมเห็นว่าการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคมแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ และผู้เกี่ยวข้อง จะเป็นการสร้างความเข้าใจในหน้าที่ และสิทธิจากกฎหมายประกันสังคมทั้ง 6 กรณี ตลอดจนกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งเป็นการถ่ายทอดความรู้จากผู้ให้บริการเพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้ใช้บริการ อันก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และเกิดการประสานงานที่ดีระหว่างสถานประกอบการ ผู้ประกันตน และสำนักงานประกันสังคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของสถานประกอบการได้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจนในงานประกันสังคม เพื่อประโยชน์ในการประสานงานกับสำนักงานประกันสังคม และเป็นสื่อในการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคมแก่นายจ้าง ผู้ประกันตน และผู้เกี่ยวข้องต่อไป

2. เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของสถานประกอบการได้มีโอกาสพบปะ ชักถามปัญหา แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประกันสังคมทุกด้านที่ประสบ ซึ่งจะเป็นการสร้างประสบการณ์ร่วม และก่อให้เกิดความเข้าใจสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานได้

3. เพื่อเป็นการส่งเสริมทัศนคติและภาพลักษณ์ที่ดีแก่สำนักงานประกันสังคม

หัวข้อวิชา

1. การขึ้นทะเบียน และการนำส่งเงินสมทบ
2. ความรู้เกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน
3. การให้บริการทางการแพทย์
4. การให้ประโยชน์ทดแทน

วิทยากร

วิทยากรจากสำนักงานประกันสังคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ระยะเวลา

1 วัน

สถานที่

สถานที่เอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร

คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมประชุม

1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของสถานประกอบการ
2. เจ้าหน้าที่ของสำนักงานบัญชี และทนายความดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันสังคม
3. ผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
4. ประชาชนทั่วไปที่สนใจ

วิธีดำเนินการ

ประสานงานกับศูนย์สารสนเทศให้ประชาสัมพันธ์โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม ไปยังสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อแจ้งความจำนงค์เข้ามายังกองฝึกอบรมสำนักงานประกันสังคม และกองฝึกอบรมจะรวบรวมจัดสรรผู้แสดงความจำนงค์ให้เข้าร่วมการประชุมแต่ละรุ่น ๆ ละประมาณ 120 – 150 คน และตอบรับกลับไปยังสถานประกอบการ

วิธีการประชุม

การบรรยาย และตอบข้อซักถาม

งบประมาณ

งบกองทุนเพื่อบริหารสำนักงานประกันสังคม ประจำปี 2543-2544

การประเมินผล

1. ให้ผู้เข้าร่วมประชุมกรอกแบบประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการประชุม
2. โดยการสังเกตการณ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติงานด้านประกันสังคมอย่างถูกต้องทั่วถึง

ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองฝึกอบรม สำนักงานประกันสังคม โทร. 0-2956-2325 โทรสาร 0-2956-2315

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การวิเคราะห์ต้นทุน และการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนในโครงการฝึกอบรม

จากแนวความคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ ซึ่งกล่าวไว้ว่า มนุษย์เป็นส่วนสำคัญของระบบเศรษฐกิจในฐานะที่มนุษย์เป็นผู้สร้างอุปสงค์หรือความต้องการต่อสินค้าและบริการที่ระบบเศรษฐกิจสามารถผลิตขึ้นได้ ในขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาถึงการผลิตในระบบเศรษฐกิจ พบว่ามนุษย์เป็นส่วนที่สำคัญในปัจจัยการผลิต 2 ประการ คือ แรงงานและผู้ประกอบการ ในทางเศรษฐศาสตร์ถือว่าเป็นทุนที่แฝงมากับตัวมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ฝีมือ

และสุขภาพอนามัย เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2539 : 13)

เมื่อมนุษย์ถือเป็นทุนประเภทหนึ่ง การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงาน สามารถพัฒนาได้หลายวิธี วิธีที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด โดยการศึกษาและที่สำคัญเท่าเทียมกัน คือ การพัฒนาในระหว่างการทำงาน หรือ การฝึกอบรม (เกษมา พรรณสวัสดิ์

และศิริพรรณ ตระกูล . 2521 : 16 ; อ้างอิงจาก Frederick H.Harbison.1973 : 57. *Human Resources as the Wealth of Nations.*)

การฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่ผู้เข้าอบรม(Mayers. 1964 : 266) เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (จารุวรรณ ธรรมวิทย์. 2541 : 7) โดยสามารถสร้างพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ตรงตามเป้าหมายได้ทันทีทันใด (เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. 2529 : 4) อีกทั้งยังเป็นการปรับปรุงทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการทำงาน (ปรีชา ศรีวัลย์.2525 : 7) โดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในกิจกรรมหนึ่ง หรือหลายๆกิจกรรม ซึ่งจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมในสถานการณ์การทำงาน คือการพัฒนาความสามารถของบุคคลให้ตรงกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตขององค์กร (ชาญ สวัสดิ์สาลิ. 2539 : 14) ทั้งนี้

เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอีก อันจะเป็นประโยชน์ต่อ “งาน” ที่รับผิดชอบในปัจจุบันและหรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง ดังนั้น การฝึกอบรมที่ดีจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเมื่อผ่านการ

ฝึกอบรมไปแล้วนั้น สามารถทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพสูง (จารุวรรณ ธรรมวิทย์. 2541 : 7) ซึ่งเป็นการพัฒนาทางด้านการเรียนรู้ของมนุษย์ตามทฤษฎี KAP (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2523 : 170) เกิดจากตัวแปร 3 ตัว คือความรู้ (K-Knowledge) ทักษะคติ (A-Attitude) และพฤติกรรม(P-Practice)

จากความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญในการทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นในการจัดฝึกอบรมโครงการเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชน จึงเป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดทัศนคติที่ถูกต้อง สามารถนำความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคมกลับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เพิ่มมากขึ้น

การประเมินผลโครงการฝึกอบรม

การวัดผลว่าการจัดฝึกอบรมโครงการใดๆ จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ นั้น สามารถกระทำได้โดยการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมไว้และประเด็นสำคัญที่ประเมินในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาทิ ความหมายของการประเมินผลของไทเลอร์ (เยาวดี รามชัยกุล. 2542 : 28 ; อ้างอิงจาก Tyler.1978. *Educational Evaluation*.) ให้ความหมายว่าการเปรียบเทียบสิ่งที่ผู้เรียนสามารถกระทำได้จริงหลังจากที่ได้จัดการเรียนการสอนแล้วกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งได้กำหนดขึ้นไว้ก่อนที่จัดแผนการสอนนั้นๆ การประเมินผลเป็นกระบวนการวินิจฉัยอย่างมีระบบ ซึ่งละเว้นเหตุที่ควบคุมไม่ได้ และการประเมินผลนั้นต้องมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้วล่วงหน้า (เป้าหมาย) ถ้าไม่มีเป้าหมายก็ไม่สามารถพิจารณาความก้าวหน้าได้ (อินทร์ ศรีคุณ 2523 : 24 ; อ้างอิงจาก Grounland.1971.

Measurement and Evaluation in Teaching.) ซึ่งต่างกับแนวความคิดของ ครอนบาค (Cronbach. 1963 : 64) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการประเมินว่า เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตัดสินใจโดยที่การประเมินที่เหมาะสมนั้นต้องพิจารณาหลายๆ ด้าน ประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้ ด้านที่ 1 การศึกษากระบวนการ (Process studies) ด้านที่ 2 การวัดศักยภาพของผู้เรียน (Proficiency measurement) ด้านที่ 3 การวัดทัศนคติ (Attitude measurement) และด้านที่ 4 การติดตามผล (Follow-up studies) โดยเน้นว่าการประเมินไม่ควรประเมินเฉพาะจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เท่านั้น แต่ควรประเมินหรือตรวจสอบผลข้างเคียงของโครงการด้วย เพื่อที่จะได้หาแนวทางปรับปรุงแก้ไขกระบวนการให้มีประสิทธิภาพต่อไป แนวคิดการประเมินของสคริฟเวน (Scriven.

1967 : 92) ในด้านการประเมินที่ไม่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักมีความเห็นสอดคล้องกับครอนบาค และได้แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative evaluation)

2. การประเมินผลรวม (Summative evaluation)

และได้เน้นว่าการประเมินจะขาดความสมบูรณ์ ถ้ามิได้พิจารณาในเรื่องคุณค่าที่ได้รับโดยเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงานของโครงการ การประเมินจะต้องพิจารณาว่าสิ่งที่ได้ลงทุนไปนั้นมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด คำนวณกับค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ไปหรือไม่

แนวคิดการประเมินที่ไม่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักนี้สามารถใช้เป็นหลักในการประยุกต์ใช้กับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และวิธีการประเมินโครงการประเภทให้บริการสังคมได้เป็นจำนวนมาก การประเมินที่ไม่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักอาศัยพื้นฐานของการตัดสินคุณค่าอย่างมีคุณธรรม รวมทั้งมีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ในการตัดสินคุณค่าในโครงการนั้นๆ การประเมินในลักษณะนี้ สแต็ก (Stack. 1967 : 523) ได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้ การประเมินหมายถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายๆด้านเพื่อนำมาจัดให้เป็นระบบโดยการสร้างแบบจำลองทางความคิดเกี่ยวกับการประเมินเรียกว่า โมเดล เคาน์ทีแนนซ์ (Stack. 1967 : 540) ซึ่งเป็นการประเมินที่ต้องอาศัยการบรรยายและตีความข้อมูลจากการสังเกตกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องและค้นหาคุณค่าจากความแตกต่างกัน นอกจากนี้การประเมินในทัศนะของสตัฟเฟิลบีม (Steffleblem. 1971 : 150) หมายถึงกระบวนการหรือกำหนดข้อมูลที่ต้องการ รวมถึงการดำเนินการเก็บรวบรวมและนำข้อมูลที่จัดเก็บมาแล้วนั้นมาจัดให้เกิดประโยชน์ โดยได้เสนอรูปแบบการประเมินแบบ CIPP MODEL (Worthen & Sanders .1973 : 170)

การประเมินผลการฝึกอบรมได้มีนักวิจัยและนักประเมินผลใช้เทคนิควิธีการ รูปแบบการประเมินและเป้าหมายที่แตกต่างกันในการประเมินผลไว้ดังนี้

โพรวิธ (Warthen & Sanders .1973 : 130 ; อ้างอิงจาก Provus. 1971 : 104) ได้เสนอขั้นตอนในการดำเนินการประเมินประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ

- ขั้นที่ 1. การบรรยายโครงการ เป็นการระบุนรายละเอียดต่างๆ ของโครงการประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของโครงการ นักเรียน คณาจารย์ วัสดุอุปกรณ์ กิจกรรมของนักเรียนและคณาจารย์

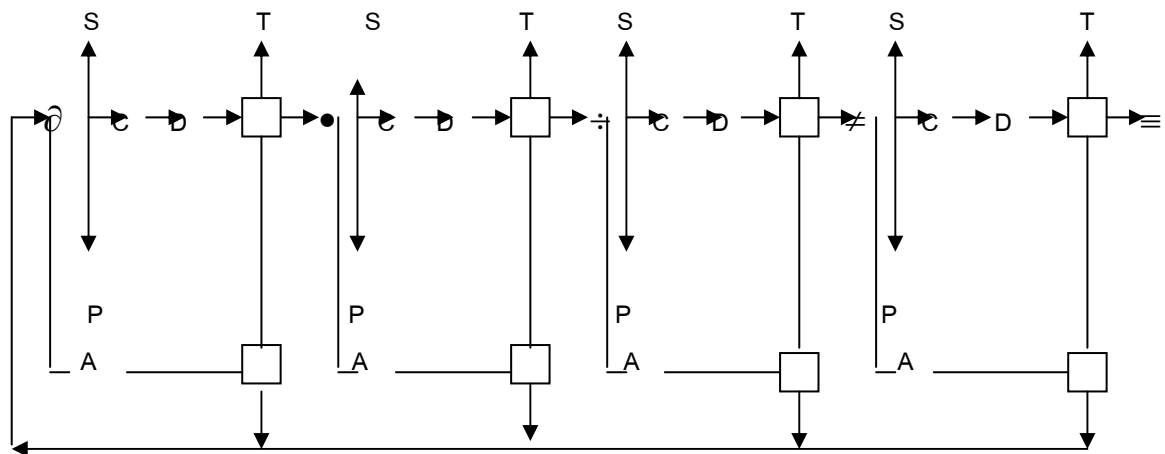
- ขั้นที่ 2. การดำเนินงานโครงการ ขั้นนี้จะทำให้ทราบความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

- ขั้นที่ 3. กระบวนการโครงการ

- ขั้นที่ 4. ผลผลิตโครงการ การประเมินผลลัพธ์ที่ได้บรรลุวัตถุประสงค์โครงการมากน้อยเพียงใด

- ขั้นที่ 5. วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและผลกำไร จะเป็นเครื่องชี้ประสิทธิภาพของโครงการ ซึ่งจะทำให้ได้กำไรได้หรือไม่อย่างไรบ้างประการ เช่น ผลกำไรของโครงการจะต้องสามารถวัดได้ แต่ในสภาพ

จริงๆไม่สามารถวัดได้ชัดเจน การวิเคราะห์ด้วยวิธีการนี้มุ่งจะตอบคำถามว่าในระหว่างโครงการ 2 โครงการ หรือมากกว่านั้นโครงการใดบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดแสดงในรูปแบบการประเมินของโปรวัส (ภาพประกอบ 1)



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการประเมินของโปรวัส

ความหมายของตัวอักษรและตัวเลขในภาพ

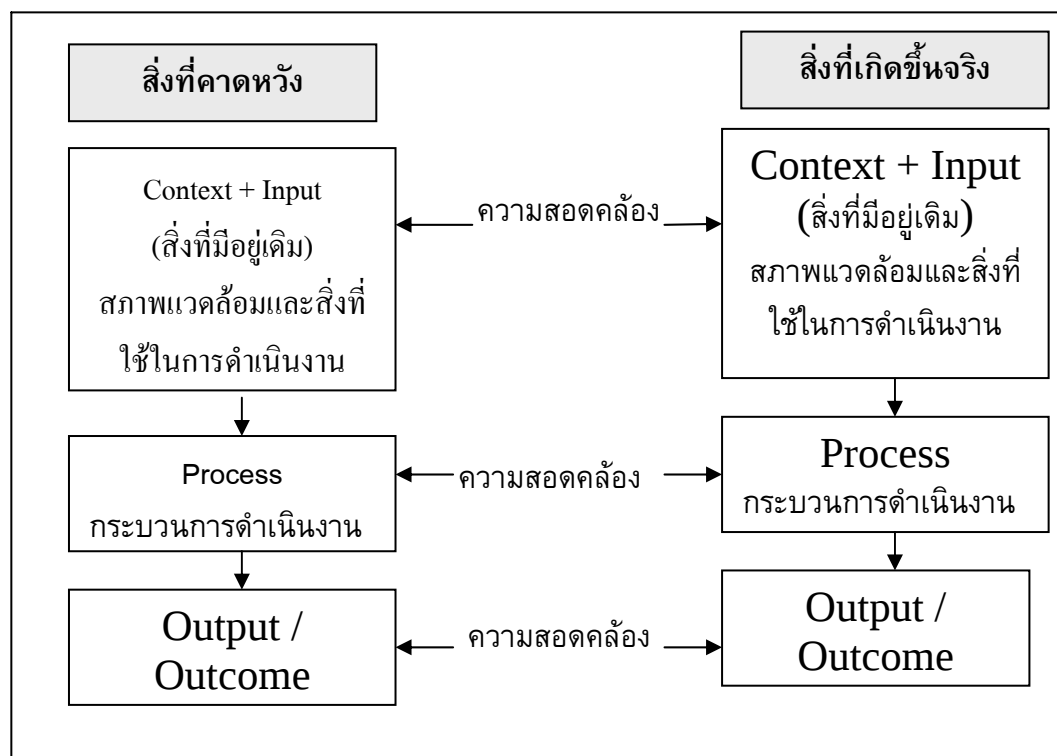
- T (Terminate) = การยกเลิก หรือการยุติการดำเนินการ
- S (Standards) = มาตรฐาน
- P (Performance) = การปฏิบัติ
- C (Comparision) = การเปรียบเทียบผลที่เกิดจากการปฏิบัติกับมาตรฐาน
- D (Discrepancy) = ข้อมูลที่แสดงความไม่สอดคล้องกัน หรือความแตกต่างระหว่างมาตรฐานกับการปฏิบัติ
- A (Alternation) = การปรับปรุงแก้ไข เมื่อพบว่ามีความแตกต่างในระดับที่พอจะแก้ไขได้
 - o ขั้นการบรรยาย
 - ขั้นตอนงานโครงการ
 - ÷ ขั้นกระบวนการโครงการ
 - ≠ ขั้นผลผลิตโครงการ
 - ≡ ขั้นการวิเคราะห์ ค่าใช้จ่าย และผลกำไร

จากภาพแสดงให้เห็นว่าทั้ง 5 ขั้นตอนของการประเมินจะมีการเปรียบเทียบ (C) ระหว่างมาตรฐาน (S) กับการปฏิบัติจริง (P) ว่ามีความสอดคล้องหรือความแตกต่าง (D) กันหรือไม่ และถ้าไม่สอดคล้องจะดำเนินการตัดสินใจเปลี่ยนแปลง (A) อย่างไร โดยปกติความไม่

สอดคล้องจะนำไปสู่การตัดสินใจ ดังนั้นคือ ดำเนินงานขั้นตอนต่อไป ดำเนินการขั้นเดิมซ้ำ ดำเนินการขั้นที่ 1 ใหม่ เลิกล้มหรือสิ้นสุดโครงการ

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2531 : 198) ได้เสนอวิธีการที่นำมาใช้ในการคำนวณค่าใช้จ่าย และผลที่ได้รับประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในโครงการ มี 2 ประเภท คือ 1) ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน เช่นค่าใช้จ่ายพิเศษที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ค่าใช้จ่ายพิเศษได้มาจากแหล่งการเงิน สัดส่วนของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงาน 2) ค่าใช้จ่ายที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น บุคลากร อาสาสมัคร เวลา ในส่วนของผลที่ได้รับจากโครงการมี 2 ลักษณะ คือ 1) ผลที่ได้รับเป็นตัวเงินเช่น รายได้ที่ได้รับจากโครงการหรือรายได้ที่นำมาใช้ในการสนับสนุนโครงการ 2)ผลที่ได้รับไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ผลที่เกิดขึ้นในทางบวกเกี่ยวกับบุคคลในโครงการ ความก้าวหน้าจากการดำเนินงานของโครงการ ความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างผลที่เกิดจากโครงการผลที่ไม่ได้เกิดจากโครงการ มีผลที่ได้รับอื่นๆ ที่ไม่ได้คาดหวังไว้ล่วงหน้ามีอะไรเกิดขึ้นบ้าง โดยการประยุกต์แบบจำลองการประเมิน CIPP MODEL ของสตัฟเฟิลบีม และรูปแบบการประเมินของสแต็ก มาใช้ในการประเมินผลโครงการ ผูกอบรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ตรวจสอบความคาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเพื่อ ใช้บรรยายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการฝึกอบรม

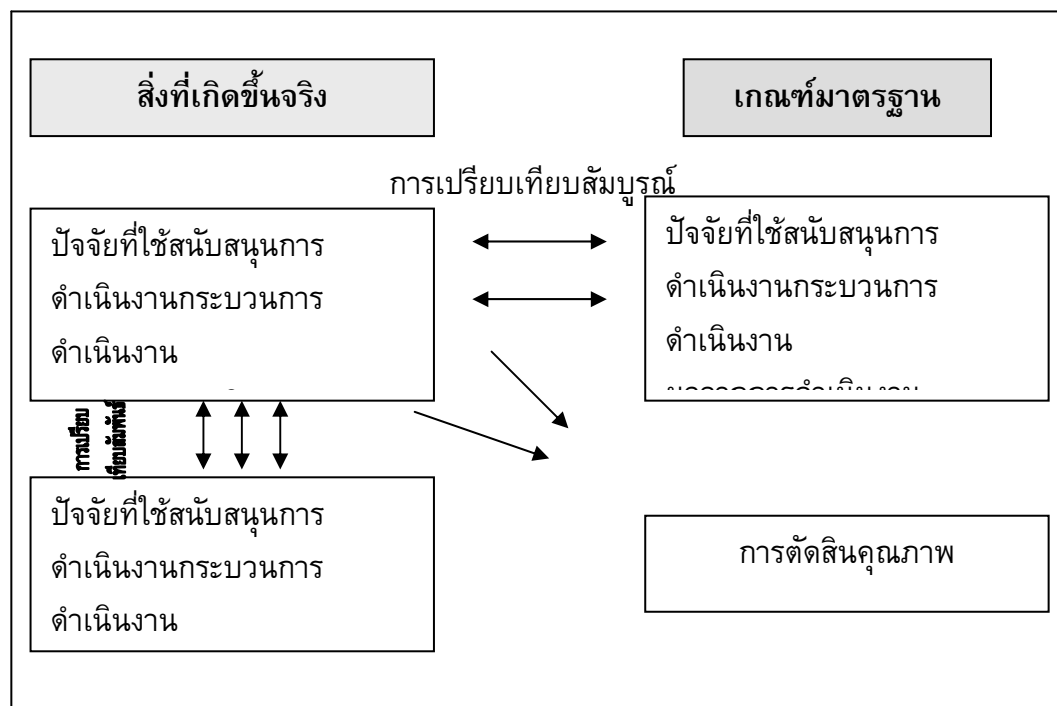
พิศมัย จารุจิตติพันธ์ (2543) ได้นำแนวความคิดของสแต็กและสตัฟเฟิลบีม มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบความคิดในการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยสรุปดัง ภาพประกอบ 2 และภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 2 แสดงแนวทางการประเมินโดยการเปรียบเทียบ “ สิ่งที่เกิดขึ้นจริง” กับ

“ สิ่งที่คาดหวัง”

ที่มา : พิศมัย จารุจิตติพันธ์. (2543). “การตรวจสอบคุณภาพและการประเมินคุณภาพภายใน : กลไกสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา,” เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การประเมินคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



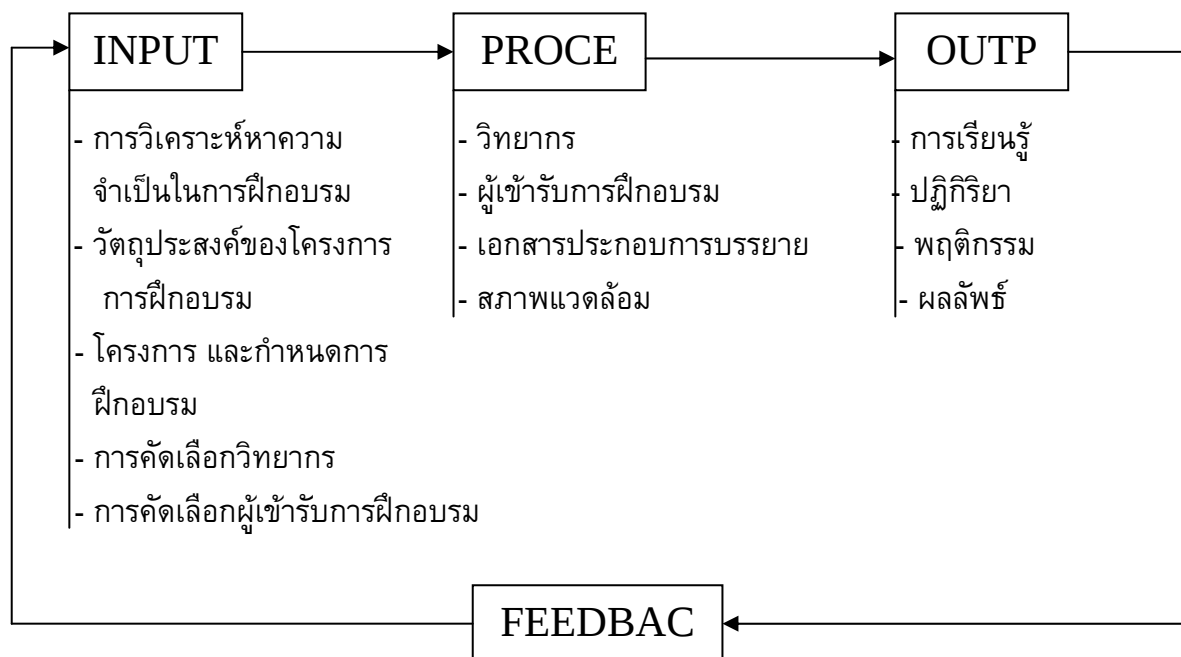
ภาพประกอบ 3 แสดงกรอบความคิดในการประเมิน (การตัดสินคุณภาพ) โดยรวม

ที่มา : พิศมัย จารุจิตติพันธ์. (2543). “การตรวจสอบคุณภาพและการประเมินคุณภาพภายใน : กลไกสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา,” เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การประเมินคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เจลีเยว บุรีภักดี (2543) ได้ประยุกต์ใช้หลักการเชิงระบบในการกระทำกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกระทำใน 3 จุด คือ 1) การจัดหาปัจจัยนำเข้า (INPUT) ของหน่วยกิจกรรมทางการศึกษา 2) การจัดสรรปัจจัยนำเข้า (Process) 3) การกำกับปฏิบัติการระหว่างปัจจัยนำเข้า (OUTPUT)

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2539 : 69) ได้นำแนวความคิดเชิงระบบมาประยุกต์ใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมที่ให้ผลที่มีประสิทธิภาพ และได้ผลเป็นที่น่าเชื่อถือได้นั้น จะต้องพิจารณาปัจจัยสำคัญในแต่ละส่วนของระบบการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (INPUT)
2. กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (PROCESS)
3. ผลที่ได้จากการฝึกอบรม (OUTPUT)



ภาพประกอบ 4. ปัจจัยที่สำคัญในแต่ละส่วนของระบบการฝึกอบรม

การประเมินผลโครงการฝึกอบรม เป็นการตัดสินคุณค่าของงาน ทำให้หน่วยงานทราบถึงประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการฝึกอบรมที่ผ่านมา อีกทั้งทราบถึงสภาพปัจจุบันและคาดการณ์อนาคตได้ การประเมินผลมิใช่แต่ตรวจสอบเฉพาะผลลัพธ์ หรือผลกระทบอันเนื่องมาจากการได้ดำเนินโครงการฝึกอบรมไปว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่เท่านั้น รวมทั้งการประเมินผลการทำงานของผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมที่สามารถดำเนินตามแบบแผนครบถ้วนหรือไม่ หากสามารถดำเนินการครบตามแบบแผนจะเป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย สิริวิลาส มณฑลโสภณ (2537 : 33) ได้ให้ความหมายของ การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ว่าหมายถึง การจัดการค้นหาคุณค่าที่ได้จากการฝึกอบรมตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบผลการฝึกอบรมเป็นอย่างไร ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ

ประโยชน์มากมายเพียงใด คำนวณกับเงิน เวลา และแรงงานที่เสียไปหรือไม่ ถ้าพบข้อบกพร่องก็สามารถวิเคราะห์หาข้อเท็จจริงต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการอบรมในโอกาสต่อไป โดยทั่วไปการประเมินผล(Evaluation) หมายถึง กระบวนการของการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดทำรายงานงานสรุป เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นในการบริหารโครงการจึงจำเป็นต้องอาศัยการประเมินเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของโครงการว่ามีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร (สมบัติ สุวรรณพิทักษ์.2531 : 26) การประเมินโครงการแบ่งออกเป็น 3 ช่วงคือ การประเมินก่อนการดำเนินงาน การประเมินในระหว่างการทำงาน การประเมินหลังการดำเนินงาน

การประเมินโครงการฝึกอบรมตามทัศนะของแฮมบลิน (ปรีชา ศรีวัลย์ 2525 : 9 ; อ้างอิงจาก Hamblin A.C. 1968. *Evaluation and Control of Training.*) เป็นการประเมินคุณค่าเบ็ดเสร็จของการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรม หรือกำหนดการที่เกี่ยวกับสังคมและการเงิน การประเมินผลเป็นการวัดต้นทุน-กำไรทั้งหมดของการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง หรือของโครงการและไม่เพียงแต่วัดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เท่านั้น ยังใช้การพิจารณาตัดสินใจในการกำหนดการจัดฝึกอบรมในการค้นหาคุณค่าของการฝึกอบรมในเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ (รวิวัตร สิริภูบาล . 2543 : 34 ; อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษมสิน . 2523. *การบริหารงานบุคคลแนวใหม่*. น้อย ศิริโชค . 2524. *เทคนิคการฝึกอบรม*.) แต่ในบางโครงการที่ผลตอบแทนไม่จำเป็นต้องวัดออกมาเป็นตัวเงินได้ เช่น โครงการของรัฐบาลที่อยู่ในรูปสวัสดิการสังคม องค์การทางทหาร เหล่านี้นิยมวัดในรูปของการใช้หลักต้นทุน-ประสิทธิผล Cost - Effectiveness Analysis (ปรีชา ศรีวัลย์ . 2525 : 98 ; อ้างอิงจาก Hamblin A.C. 1968. *Evaluation and Control of Training.*) การวิเคราะห์ต้นทุน-ประสิทธิผล (Cost - Effectiveness Analysis) เป็นที่นิยมใช้ในการประเมินโครงการทางสังคม เมื่อไม่สามารถจะตีค่าผลตอบแทนเป็นเงินได้ หรือเมื่อตีค่าเป็นเงินแล้วอาจจะก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนสูง ในกรณีที่ผลตอบแทนเป็นรูปนามธรรม เช่น โครงการทางการศึกษา หรือโครงการสุขภาพอนามัย เราจึงวัดผลตอบแทนออกเป็นรูปของ “ประสิทธิผล” ต่อหน่วยค่าใช้จ่ายหรือทุนที่ใช้ไป (นิศา ชูโต. 2538 : 137)

การประเมินผลที่ดีและถูกต้องตามหลักวิชา เป็นเครื่องช่วยให้ทราบถึงอุปสรรค ข้อขัดข้องและวัดความสามารถในการฝึกอบรม ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการฝึกอบรมให้ดีขึ้น เป็นวิธีที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ตลอดจนเวลาและแรงงานต่างๆ อีกทั้งทำให้ทราบว่าผลการฝึกอบรมนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่มากน้อยเพียงใด คำนวณหรือไม่กับประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ (รวิวัตร สิริภูบาล. 2543 : 34) ดังนั้นการประเมินผลโครงการฝึกอบรม จึงเป็นการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการฝึกอบรม ว่าสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงไร (วรภา ชัยเลิศวิชกุล และคณะ. 2544 : 27)

ประสิทธิภาพ

ความหมายของประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ (Economic efficiency) ตามพจนานุกรมศัพท์เศรษฐศาสตร์ โดยทั่วไป หมายถึงปัจจัยการผลิตให้น้อยที่สุดในการผลิตสินค้าจำนวนหนึ่งที่กำหนด หรือการผลิตให้ได้ผลผลิตจำนวนมากที่สุดโดยใช้ปัจจัยการผลิตที่กำหนด นอกจากนี้ประสิทธิภาพการผลิตยังมีนัยแตกต่างกันสำหรับกรณีต่างๆ ดังนี้ ระบบเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพสูงสุด หมายถึงระบบเศรษฐกิจที่มีการจ้างงานเต็มที่ วิธีการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงสุด หมายถึงวิธีการผลิตที่มีต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity cost) ต่ำที่สุด (เกษมสันต์ วีระกุล และคณะ. 2534 : 100)

ดัน. (Dun.1994 : 282 – 289) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง การวัดจากกำลังงาน หรือความพยายาม หรือพลัง (Effort) ที่ใช้ไปในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของหลักเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ (Economic rationality) คือแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลกับความพยายาม หรือพลังที่ต้องใช้ไป ซึ่งนิยามวัดออกมาในรูปของค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน (Monetary cost) ประสิทธิภาพมักจะหาโดยการคำนวณค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของสินค้าและบริการ

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2537 : 76) ได้กล่าวว่าในทางเศรษฐศาสตร์นิยมพิจารณาผลสำเร็จด้านประสิทธิภาพของโครงการโดยดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเบื้องต้น (Input) กับผลผลิต (Output) ของโครงการ ความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ออกมาเป็นประสิทธิภาพภายใน (Internal efficiency) และประสิทธิภาพภายนอก (External efficiency) โดยได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพภายในและประสิทธิภาพภายนอกไว้ดังนี้

ประสิทธิภาพภายใน (Internal efficiency) หมายถึง การศึกษาผลของโครงการจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเบื้องต้นกับผลผลิต ภายใต้ค่าใช้จ่ายที่ได้รับทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการ เป็นการวิเคราะห์ทั้งในด้านประสิทธิผล (effectiveness) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างผลที่ได้รับจริงกับผลที่คาดหวังนั่นเอง และฟังก์ชันการผลิต (Production function) เป็นความเกี่ยวพันทางการแปลงรูปจากปัจจัยเบื้องต้นไปเป็นผลผลิต จึงสามารถทำการวิเคราะห์ได้ทั้งในแง่ประสิทธิภาพเชิงเทคนิค (Technical efficiency) ให้ผลผลิตสูงสุด (Maximum output) ภายใต้ขอบเขตของปัจจัยเบื้องต้นของเทคโนโลยีที่มีอยู่ และในส่วนของประสิทธิภาพเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic efficiency) เป็นการเกี่ยวข้องกับการสร้างผลผลิตที่ต้องการโดยให้มีการสิ้นเปลืองทรัพยากร หรือค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด (Minimum cost)

ประสิทธิภาพภายนอก (External efficiency) หมายถึง คุณค่าของผลผลิต (OUTPUT) ที่สนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกของโครงการ หรือสังคมภายนอก ซึ่งสามารถตัดสินได้จากความสมดุลของค่าใช้จ่ายทางสังคม (Social costs) และผลประโยชน์ทางสังคม (Social benefits) หรือ

ความสำเร็จของโครงการในการตอบสนองความต้องการจากภายนอก เช่นความพึงพอใจของผู้บริโภค

การประเมินประสิทธิภาพมีความที่จำเป็นสำหรับโครงการบริหารทั่วไป จะช่วยให้โครงการเหล่านั้นสามารถดำเนินการอย่างสอดคล้องกับสภาวะการณ์ของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาสังคม หรือโครงการที่เป็นตัวกำหนดเกณฑ์สำคัญสำหรับประกันโครงการขนาดใหญ่ระดับชาติ ที่จะช่วยให้ไม่สูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยไม่จำเป็น การดำเนินโครงการบริการสังคมนั้น จะไม่มุ่งแต่เพียงถามความสำเร็จของโครงการเท่านั้น แต่จะต้องให้คําค่าในเชิงประสิทธิภาพ (เยาวดี ราชชัยกุล. 2542 : 101)

ประสิทธิผล

ประสิทธิผล หมายความว่า ระดับของความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมที่เข้าใกล้วัตถุประสงค์มากที่สุด โดยวัตถุประสงค์นั้นสามารถสนองความมุ่งหมายของกิจการนั้นได้ (พายัพ พยอมยนต์ และคณะ. 2534 : 248) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ของการทำงานกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผลลัพธ์ หมายถึง เหตุการณ์ สิ่งที่เกิดขึ้นนอกโครงการมีความสำคัญเกี่ยวข้องโดยตรงต่อผู้ใช้บริการและสาธารณะ เช่นความพึงพอใจที่ประชาชนได้รับ (สำนักงานข้าราชการพลเรือน. 2544 : 8) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นวิธีหนึ่งในการตัดสินคุณค่าของสิ่งๆ ที่ประเมิน เช่น การตัดสินคุณค่าโครงการสามารถกระทำได้โดยการเปรียบเทียบผลที่ได้จากโครงการกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้อย่างครอบคลุม (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2537 : 76) ประสิทธิภาพจะพิจารณา ความสำเร็จจากการบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยการใช้หลักเหตุผลทางเทคนิควิชาการ (Technical rationality) ซึ่งนิยมวัดออกมาในรูปของหน่วยสินค้าและบริการหรือในรูปจำนวนเงิน (Dun.1994 : 282 – 289) และผลที่ได้ย่อมอยู่บนพื้นฐานความเหมาะสมของการวางแผนและการดำเนินงาน

ในการคำนวณประสิทธิภาพและประสิทธิผลนิยมกระทำกัน ดังนี้ (ชาญ สวัสดิ์สาส์. 2539 : 21)

วิธีการคำนวณประสิทธิภาพของการทำงาน

$$\text{ประสิทธิภาพ} = \frac{\text{ผลลัพธ์ที่ได้}}{\text{ค่าใช้จ่ายในการทำงาน}}$$

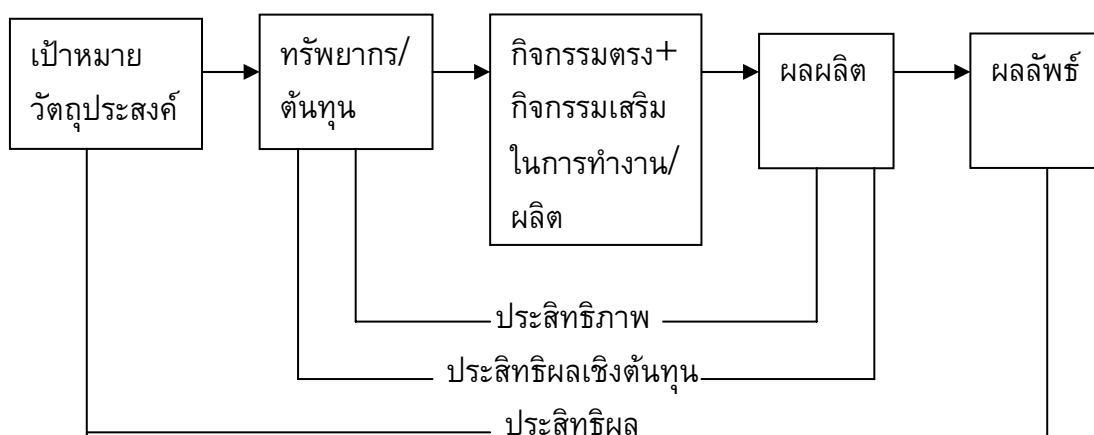
วิธีการวัดประสิทธิผล แบ่งเป็น 2 ชนิด

1. ประสิทธิภาพเชิงต้นทุน เป็นความสัมพันธ์ของต้นทุน หรือทรัพยากรที่ใช้กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

$$\text{ประสิทธิภาพเชิงต้นทุน} = \text{ผลลัพธ์ของการทำงาน} / \text{จำนวนต้นทุน}$$

วิธีการวัดประสิทธิผลแบบนี้เป็นการวัดถึงความคุ้มค่าของการลงทุน ถ้าสามารถตีค่าผลลัพธ์ออกมาได้เป็นจำนวนเงินก็สามารถที่จะวัดประสิทธิผลออกมาเป็นจำนวนตัวเลขได้ กรณีที่ไม่สามารถหาค่าผลลัพธ์ออกมาเป็นจำนวนเงินได้ วิธีการวัดประสิทธิผลจะมีรูปแบบเป็น ข้อความ

2. ประสิทธิภาพซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของการทำงานกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การวัดประสิทธิผลแบบนี้จะไม่คำนึงถึงทรัพยากรหรือต้นทุนที่ใช้ และมีวิธีการวัดหลายแบบ เช่นการวัดความพอใจของผู้รับบริการ



ภาพประกอบ 5 ผังแสดงการวัดประสิทธิผลของการทำงาน

จากภาพแสดงให้เห็นได้ว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลเชิงต้นทุน คือเรื่องเดียวกัน เป็นผลจากการวิเคราะห์การดำเนินงานโดยพิจารณาจากผลที่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายในการทำงาน

การวิเคราะห์ต้นทุน การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนในโครงการฝึกอบรม

ครีส์ และปาร์คเกอร์ (จงบกล สยนาหนนท์. 2543 : 13 ; อ้างอิงจาก Crecse & Parker 1994 : 54. Cost Analysis in Primary Health care : A Training Manual for Programme Manager.) ได้กล่าวถึงต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ว่าเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากร กล่าวคือ มองว่าคุณค่าของสิ่งต่างๆ อาจจะไม่ปรากฏอยู่ในรูปของราคา เพราะทรัพยากรบางอย่างได้มาโดยมิได้จ่ายเงินหรือจ่ายน้อยมาก ในขณะที่วันรักษ์ มิ่งมณีนาถิน (2540 : 80) ได้อธิบายไว้ว่าต้นทุน คือ มูลค่าของปัจจัยการผลิตที่นำมาใช้ในการผลิตสินค้า หรือบริการ ต้นทุนตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แตกต่างจากต้นทุนทางบัญชีที่สามารถแสดงหลักฐานเพื่อบันทึกลงบัญชีได้ ซึ่งส่วนใหญ่มีการจ่ายจริงเป็นตัวเงิน ส่วนต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ มีชื่อเรียกเฉพาะว่า ต้นทุนค่าเสีย

โอกาส (Opportunity cost)) ซึ่งยังแบ่งเป็นต้นทุนชัดแจ้ง (Explicit cost) เป็นรายจ่ายที่เกิดขึ้น และมีการจ่ายเป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง และค่าวัตถุดิบ เป็นต้น และต้นทุนแฝง (Implicit cost) เป็นต้นทุนที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้จ่ายเป็นตัวเงิน เช่น การผลิตที่ตนเองเป็นเจ้าของคนเดียวไม่มีการจ่ายค่าจ้างแรงงานให้แก่ตนเอง ไม่มีการจ่ายค่าเช่าในการเช่าบ้านเป็นสถานที่ผลิต เป็นต้น จงกล สย นานนท์

(2543 : 17) ได้สรุปเกี่ยวกับการแบ่งประเภทของต้นทุนโดยใช้เกณฑ์ “ การดำเนินกิจกรรม ” ว่า จำแนกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ ต้นทุนทางตรง เป็นค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายเป็นตัวเงินโดยตรงเมื่อมีการดำเนินกิจกรรม ต้นทุนทางอ้อม เป็นค่าใช้จ่ายที่มีได้เกิดจากสิ่งที่ใช้ไปในการดำเนินกิจกรรมนั้นโดยตรง แต่เป็นค่าความสูญเสียที่ประเมินขึ้นในกิจกรรมหนึ่งๆ อันเกิดจากการดำเนินการกิจกรรมนั้น หรือเรียกว่า ค่าเสียโอกาส หรือต้นทุนค่าเสียโอกาส เมื่อมีการตัดสินใจลงทุนใช้ทรัพยากรไปกับทางเลือกหนึ่ง จะมีต้นทุนค่าเสียโอกาสเกิดขึ้น คือ รายได้ที่จะเกิดขึ้นคือหากนำเงินหรือทรัพยากรจำนวนนั้นไปใช้กับทางเลือกอื่นที่ดีกว่าหรือดีที่สุด

การวิเคราะห์ต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ (สุรักษ์ บุนนาคและวันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. 2524 : 83) ประกอบด้วย

ต้นทุนคงที่ (Fix Cost : FC) ต้นทุนประเภทนี้จะไม่เปลี่ยนแปลงตามจำนวนผลผลิต คือ ไม่ว่าจะผลิตเป็นจำนวนเท่าใด ต้นทุนคงที่จะไม่เปลี่ยนแปลงตามจำนวนผลผลิต ต้นทุนประเภทนี้ได้แก่ ค่าเช่าที่ดิน ค่าประกันอสังหาริมทรัพย์ ค่าเช่าโทรศัพท์ เป็นต้น

ต้นทุนผันแปร (Variable Cost : VC) ต้นทุนประเภทนี้จะเปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนสินค้าที่ผลิต กล่าวคือ ถ้าผลิตมากก็ต้องเสียต้นทุนชนิดนี้มาก ต้นทุนประเภทนี้ได้แก่ ค่าจ้างแรงงาน ค่าวัตถุดิบ ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้าที่ใช้ในการผลิต เป็นต้น

ต้นทุนรวม (Total Cost : TC) คือ ผลรวมของต้นทุนคงที่และต้นทุนผันแปร หรือ

$$TC = FC + VC$$

ต้นทุนเฉลี่ย (Average Cost : AC) คือ ต้นทุนรวมคิดเฉลี่ยต่อปริมาณผลผลิต 1 หน่วย ซึ่งคำนวณได้โดยต้นทุนรวมหารด้วยปริมาณผลผลิต หรือ $AC = TC / Q$

ต้นทุนเพิ่ม (Marginal Cost : MC) หรือต้นทุนหน่วยสุดท้าย คือการเปลี่ยนแปลงของต้นทุนรวมเมื่อปริมาณผลผลิตเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการที่ต้นทุนรวมเพิ่มขึ้นหรือลดลง เนื่องมาจากปริมาณผลผลิตที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง 1 หน่วย ซึ่งคำนวณได้โดยผลต่างของต้นทุนรวมที่เพิ่มขึ้นหารด้วยผลต่างของปริมาณผลผลิตที่เพิ่มขึ้น หรือ $\Delta TC / \Delta Q$

การนำต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์มาวิเคราะห์เพื่อให้ได้คำตอบเกี่ยวกับต้นทุนที่เหมาะสมที่สุด จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ต้นทุน 3 ประเภท คือ ต้นทุนรวม ต้นทุนเฉลี่ยและต้นทุนเพิ่มเสมอ (สรยุทธ มีนะพันธ์. 2544 : 41) และในการพิจารณาต้นทุนทุกครั้งจะต้องนำต้นทุนค่าเสียโอกาสมาพิจารณาร่วมด้วยเสมอ

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human capital theory) ได้แบ่งต้นทุนที่ใช้ในการลงทุนในการสร้างทุนมนุษย์ไว้ 2 ประเภท คือ ต้นทุนทางตรง ได้แก่ค่าใช้จ่ายที่ผู้ลงทุนจะต้องจ่ายเป็นตัวเงิน เช่น ค่าลงทุนเรียนหนังสือหรือฝึกอบรม ผู้ลงทุนจะต้องเสียค่าเล่าเรียนหรือจ่ายในการฝึกอบรม ต้นทุนทางอ้อม ได้แก่ ค่าเสียโอกาสในการทำงานระหว่างที่ใช้เวลาไปกับการศึกษาหรือการฝึกอบรม การวิเคราะห์ต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ มี 4 วิธี (เยาวเรศ ทับพันธุ์. 2541 : 155)

1. การวิเคราะห์ต้นทุนต่ำสุด (Cost – Minimization Analysis : CMA) เป็นการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระหว่างทางเลือกหลายๆทางที่จะนำไปสู่ผลที่เหมือนกันทุกประการ (Identical outcome) เพื่อเลือกดูว่าทางเลือกใดจะเสียต้นทุนต่ำสุด เพราะทุกๆทางเลือกสามารถทำให้บรรลุผลที่เหมือนกันทุกประการ ทางเลือกใดที่เสียต้นทุนต่ำสุดย่อมเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด

2. การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน (Cost Effectiveness Analysis : CEA) ในกรณีที่มีหลายทางเลือกและทุกๆทางเลือกต่างมีเป้าหมายร่วมอันเดียวกัน (Single common effect) ต่างกันเพียงแต่ว่า แต่ละทางเลือกมีประสิทธิภาพในการบรรลุผลต่างกัน การวิเคราะห์ด้านต้นทุนอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ จำเป็นต้องนำ ประสิทธิภาพของแต่ละทางเลือกเข้ามาพิจารณาเปรียบเทียบกับต้นทุนด้วย ในกรณีเช่นนี้จึงต้องเปรียบเทียบต้นทุนต่อหนึ่งหน่วยของผลอันเป็นเป้าหมาย การเปรียบเทียบผลต่อหนึ่งบาทของต้นทุน เป็นวิธีการที่มีประโยชน์มากเมื่อผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจอยู่ภายใต้เงื่อนไขของงบประมาณที่จำกัด และโครงการในแต่ละทางเลือกมีขนาดไม่แตกต่างกันมากนัก การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน สามารถใช้วิเคราะห์ทางเลือกระหว่างโครงการที่มีเป้าหมายร่วมกันในลักษณะที่กว้างขึ้นได้

3. การวิเคราะห์ต้นทุน-ผลประโยชน์ (Cost - Benefit Analysis : CBA) เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบโครงการโดยนำทั้งทางด้านต้นทุนและผลของโครงการมาคิดให้อยู่ในหน่วยของเงินเพื่อการเปรียบเทียบผลประโยชน์และต้นทุนของโครงการหนึ่งๆ การเปรียบเทียบระหว่างโครงการโดยวิธีนี้เหมาะที่จะใช้กับโครงการที่ให้ผลหลายๆด้านหรือใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างโครงการที่ผลของโครงการอาจมีลักษณะใกล้เคียงกันแต่ไม่เหมือนกันทุกประการทั้งทางด้านปริมาณและหรือคุณภาพรวมทั้งอาจมีผลข้างเคียงซึ่งแตกต่างกัน ทั้งนี้กระทำได้เพราะทั้งต้นทุนและผลต่างๆ จะถูกแปลงให้อยู่ในหน่วยวัดอันเดียวกันคือหน่วยของเงิน การวิเคราะห์รูปแบบนี้มีข้อจำกัดในโครงการลงทุนทางสังคมที่ไม่สามารถตีค่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนในโครงการเป็นตัวเงินได้ อาทิ โครงการทางด้านสาธารณสุข โครงการทางการทหาร

4. การวิเคราะห์ต้นทุน – อรรถประโยชน์ (Cost – Utility Analysis : CUA) เป็นการวิเคราะห์ด้วยหลักการอันเดียวกับ CBA เพียงแต่วิธีการคิดมูลค่าด้วยหน่วยวัดของอรรถประโยชน์หรือความพึงพอใจแทนผลประโยชน์ที่คิดมูลค่าเป็นหน่วยของเงิน

จากการพิจารณาแนวทางการวิเคราะห์ต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ เพื่อนำมาใช้ประกอบการประเมินผลโครงการในภาครัฐ ที่มีข้อจำกัดในด้านของผลประโยชน์ในรูปของตัวเงิน จะเห็นได้ว่าการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน (Cost effectiveness analysis) เป็นเทคนิคที่

เหมาะสมของโครงการลงทุนทางสังคมที่ไม่สามารถตีค่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนในโครงการเป็นตัวเงินได้ การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนจึงเป็นการนำ “ประสิทธิผล” ของโครงการที่บรรลุเป้าหมายมาเปรียบเทียบกับต้นทุนดำเนินการต่ำสุด เพื่อพิจารณาเลือกใช้โครงการที่ใช้ต้นทุนได้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยยึดหลักประหยัด (Cost effectiveness ratio) เป็นการพิจารณาในรูปต้นทุนดำเนินการ หรือค่าใช้จ่ายดำเนินการ (Operation cost) เป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น เมื่อมีการผลิต ประกอบด้วย ค่าวัตถุดิบ, ค่าแรง, ค่าเดินทาง, ค่าวัสดุต่างๆ , ค่าไฟฟ้า, ค่าน้ำประปา, ค่าเช่า, ค่าใช้จ่ายอื่นๆ (ประสิทธิ์ ตงยิ่งสิริ. 2538 : 113) การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลนั้นใช้ได้ทั้ง 2 ช่วง คือ ช่วงระยะการวางแผนและหลังจากเมื่อโครงการได้ดำเนินไปแล้วการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลก็เพื่อที่จะรู้คุณค่าของเงินที่ได้ใช้จ่ายหรือลงทุนไปจริง (นิศา ชูโต. 2538 : 121) นักวิจัยและประเมินผลเล็งเห็นความสำคัญของการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นวิธีที่ลดความยุ่งยากในการประเมินค่าผลของโครงการให้เป็นเงินตรา Imboden (อัจฉรา แสงขำ. 2534 : 16) การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล หมายถึงการวัดประสิทธิภาพของส่วนผสมของปัจจัยต่างๆ กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการถ้าเราระบุเป้าหมายได้ชัดเจนจะสามารถวัดระดับความสำเร็จของโครงการออกมาได้

วิธีการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน (Cost Effectiveness Analysis) เป็นเทคนิคที่เหมาะสมของโครงการลงทุนทางสังคมที่ไม่สามารถตีค่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนในโครงการเป็นตัวเงินได้ การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนจึงเป็นการนำ “ประสิทธิผล” ของโครงการที่บรรลุเป้าหมายมาเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่าย หรือทุนที่ใช้ไปในการดำเนินการ จะเป็นการพิจารณาว่าการใช้เงินทุน และประสิทธิผลที่ได้จากการลงทุนของโครงการเป็นเช่นไร มีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมเพียงไร ระหว่างเงินทุนที่ใช้ และประสิทธิผลที่ได้ เพื่อจะได้พิจารณาเลือกใช้ทุนที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยใช้หลักประหยัด (Cost effectiveness ratio) เป็นการพิจารณา (เบญจพร ทังเกษมวัฒนา. 2537 : 105-106) โดยมีหลักการวิเคราะห์ต้นทุน 2 แบบ

1. การวิเคราะห์โดยใช้หลักประหยัด (Cost effectiveness ratio) คือการพิจารณาเลือกโครงการที่เสียต้นทุน(ค่าใช้จ่าย)น้อยที่สุดในการบรรลุวัตถุประสงค์

2. การวิเคราะห์โดยใช้หลักประสิทธิภาพ (Effectiveness cost ratio) คือการพิจารณาเลือกโครงการที่ให้ประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้งบประมาณที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

ขั้นตอนในการวิเคราะห์โดยใช้ Cost Effectiveness Analysis (อัจฉรา แสงขำ. 2534 : 16 ; อ้างอิงจากปราชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2526 : 40. การวิจัยประเมินผลโครงการ.) มีดังนี้

1. แปลวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมให้เป็นวัตถุประสงค์ที่วัดได้ (ปริมาณ)
2. วัดผลที่ได้ คือ ค่าคะแนนความรู้ทักษะที่เพิ่มขึ้น จากการสอบวัดก่อนหลังการฝึกอบรมเฉลี่ย(ประสิทธิผล)

3. หาค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมเท่ากับค่าใช้จ่ายเฉลี่ย
4. หาอัตราส่วนค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล ซึ่งก็คือการประเมินอัตราส่วนค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล หมายถึง ผลหารระหว่างค่าใช้จ่ายเฉลี่ยที่มีหน่วยเป็นเงินกับผลที่ได้ที่มีได้เป็นเงิน ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\begin{array}{lcl} \text{อัตราส่วนค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล} & = & \frac{\text{ค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินตรา}}{\text{ผลที่ได้ที่มีได้เป็นเงินตรา}} \\ (\text{Cost effectiveness}) & & \end{array}$$

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จาดุรงค์ แสนธรรมพล (2533) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการให้บริการรักษาพยาบาลของสถานบริการสาธารณสุขระดับต่างๆ ที่ให้แก่ผู้ป่วยบัตรสุขภาพ : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โดยวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายใน 3 รูปแบบ คือ การวิเคราะห์ในรูปของค่าใช้จ่ายทั้งหมด ค่าใช้จ่ายเพิ่ม หรือค่าใช้จ่ายหน่วยสุดท้าย และค่าใช้จ่ายต่อหน่วย ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของสถานบริการสาธารณสุข มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ และสามารถนำไปใช้ในเชิงนโยบายได้มากกว่าค่าใช้จ่ายในรูปอื่น ๆ โดยมีวิธีการคำนวณค่าใช้จ่ายต่อหน่วย คือ ค่าใช้จ่ายต่อครั้งของการรับบริการ หาดด้วยค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการรับบริการต่อครั้ง

จุฬารัตน์ ด่านวัฒนชัย (2533) ได้ศึกษาเรื่องการประหยัดจากขนาด (Economies of scale) และการประหยัดจากการขยายขอบเขตการดำเนินธุรกิจ (Economies of scope) ของธนาคารพาณิชย์ไทย 15 ธนาคาร ผลการศึกษาพบว่า ธนาคารพาณิชย์ไทย 15 ธนาคาร มีการประหยัดต่อขนาด โดยพยายามให้ต้นทุนในการดำเนินการมีค่าน้อยที่สุด (Cost minimization) ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนเฉลี่ยลดลง ด้วยการใช้แบบจำลอง Cobb – Douglas , Cost function และ Translog cost function มาประยุกต์ใช้

อัจฉรา แสงขำ (2534) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมหลักสูตรระยะสั้น โดยการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล พบว่าเมื่อวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและประสิทธิผลของการฝึกอบรม ซึ่งก็คือค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม และคะแนนที่เพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม นำค่าที่ได้ทั้ง 2 มาหาความสัมพันธ์โดยการใช้อยู่

$$\begin{array}{lcl} \text{อัตราส่วนค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล} & = & \frac{\text{ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย}}{\text{คะแนนเพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม}} \end{array}$$

จากผลการศึกษาพบว่าค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมที่สูงที่สุด คือ ค่าวัสดุฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 35.13 รองลงมาคือค่าเบี้ยเลี้ยงเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 30.50 ค่าตอบแทนวิทยากรคิดเป็นร้อยละ 16.34 ค่าวัสดุเชื้อเพลิง คิดเป็นร้อยละ 10.89 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของผู้เข้ารับการอบรมคะแนนที่ได้รับหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนที่ได้รับก่อนการฝึกอบรม

พรทิพย์ มีสตัย (2536) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการฝึกอบรมอาชีพพระยาสัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการวิเคราะห์และประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการจัดอาชีพระยะสั้นของหน่วยงานจัดฝึกอบรมของรัฐ ในแง่การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการจัดฝึกอบรม และพิจารณาค่าใช้จ่าย ซึ่งดัชนีหรือเกณฑ์วัดประสิทธิผลคือ อัตราการว่างงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ลักษณะการทำงาน และการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ ส่วนการวัดประสิทธิภาพวัดค่าใช้จ่ายดำเนินการ และค่าใช้จ่ายทุนทรัพย์สินในสาขาวิชาอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม โดยพิจารณาจาก

$$\text{ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม} = \frac{\text{ค่าใช้จ่ายดำเนินการเฉลี่ย/คน} \times 90 \text{ วัน}}{365 \text{ วัน}}$$

$$\text{และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อผู้สำเร็จการฝึกอบรม} = \frac{C}{1-d}$$

$$\begin{aligned} \text{โดย} \quad C &= \text{ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม} \\ 1-d &= \text{สัดส่วนผู้ที่ลาออกและสอบไม่ผ่าน} \end{aligned}$$

จากการประมวลดัชนีการวัดประสิทธิผลการฝึกอบรมดังกล่าว สามารถสรุปผลการประเมินได้ว่าวิทยาลัยสารพัดช่างส่วนใหญ่จัดการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สิริวิลาส มณฑลโสภณ (2537) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ต้นทุน/ผลตอบแทนโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยอาศัยเกณฑ์ของการวิเคราะห์โครงการ ด้วยการเปรียบเทียบต้นทุนจากโครงการฝึกอบรม อันได้แก่ ค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นของบริษัทในการจัดฝึกอบรม รวมถึงค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost) และเปรียบเทียบต้นทุนที่เกิดขึ้นในเวลาที่แตกต่างกัน จึงต้องคิดปรับค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเงินในช่วงเวลาเดียวกันเสียก่อน ด้วยการคิดลด(Discounting) เงินในอนาคตมีมูลค่าเป็นค่าเงินในปัจจุบัน (Present Value) โดยพิจารณาต้นทุนการฝึกอบรมดังนี้

$$\text{ต้นทุนการฝึกอบรม} = \text{ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม} + \text{ต้นทุนค่าเสียโอกาสในการฝึกอบรม}$$

โดยได้ทำการศึกษาคอบคลุมทั้งในรูปของต้นทุนรวม ต้นทุนเฉลี่ย และต้นทุนเพิ่มของการจัดฝึกอบรม จากผลการศึกษาได้ให้ข้อสรุปว่าวิธีการวิเคราะห์ต้นทุนเฉลี่ยเป็นวิธีที่เหมาะสมในการวิเคราะห์โครงการนี้มากที่สุด

วรนาท วัฒนา (2540) ได้ศึกษาเรื่องต้นทุนการรักษาพยาบาลผู้รับบริการโครงการประกันสุขภาพโดยความสมัครใจของสถานีนอนามัยในอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย วิธีการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยของกิจกรรม ได้จากการนำเอาค่าต้นทุนรวมหารด้วยจำนวนครั้งการบริการรักษาพยาบาล พบว่าต้นทุนต่อหน่วยมีค่าแตกต่างกันมาก เนื่องจากความแตกต่างเกี่ยวกับจำนวนผู้มารับบริการ และต้นทุนรวม

ศิริพร เย็นเปี่ยม (2538) ได้ศึกษาเรื่องอุตสาหกรรมการขนส่งทางอากาศของประเทศ ไทย : วิเคราะห์ต้นทุนการผลิตบริการของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ด้วยการวิเคราะห์ด้านการประหยัดต่อขนาดการผลิต(Economies of scale) ผลการศึกษาพบว่า ระหว่างปี 2520-2536 นั้น ต้นทุนการผลิตบริการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ไม่มีการประหยัดต่อขนาดการผลิต (Diseconomies of scale) ทั้งนี้เพราะไม่สามารถจัดการบริหารต้นทุนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลที่ให้มีการเพิ่มสายการบินแห่งชาติสายที่ 2 ทำให้บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต้องลดการผลิตลง ทำให้เกิดต้นทุนการผลิตเปลี่ยนแปลง MC/AC มีค่าลดลงมีค่าน้อยกว่า 1 ซึ่งจะทำให้หน่วยการผลิตทำการผลิตอยู่ในช่วง (Economies of scale) คือมีการประหยัดต่อขนาดต่อไป

จารุวรรณ รองมาลี (2542) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการดำเนินงานของกองทุนประกันสังคม ภายใต้พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพ.ศ. 2537 : ศึกษาเปรียบเทียบสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยอาศัยเกณฑ์การประเมินผลโครงการแบบเคทีที่เน้นและแบ่งการประเมินผลออกเป็น 3 ระยะ คือระยะที่1. ก่อนการดำเนินงาน พิจารณาความเหมาะสมของการทำโครงการ ระยะที่2. การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายผลตอบแทนโครงการ ด้วยการวิเคราะห์ต้นทุน-ผลได้(Cost benefit analysis) ระยะที่ 3. การวิเคราะห์ต้นทุน-ประสิทธิผล(Cost-effectiveness analysis) ซึ่งเป็นการพิจารณาในแง่เศรษฐกิจว่าการจัดโครงการนั้นจะให้ผลคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ สำหรับโครงการด้านพัฒนาทางสังคม ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีประสิทธิผลสูงกว่าสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ

จกมล สยนาพันธ์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ต้นทุนและต้นทุนต่อหน่วยงานบริการผู้ป่วยนอกสถาบันประสาทวิทยา ปีงบประมาณ 2541 พบว่าการบริหารจัดการด้านทรัพยากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการควบคุมต้นทุนให้ใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงของการปฏิบัติงานในส่วนงานของต้นทุนค่าวัสดุ ค่าสาธารณูปโภค

เป็นต้นทุนที่มีมูลค่าสูงสุด ต้องวางแผนลดค่าใช้จ่ายโดยการประชาสัมพันธ์การใช้สารรูปโภคอย่างถูกต้อง โดยมีสูตรการหาต้นทุนต่อหน่วยของงานบริการผู้ป่วยนอก

$$\text{ต้นทุนต่อหน่วยของงานบริการผู้ป่วยนอก} = \frac{\text{ต้นทุนทั้งหมดของงานผู้ป่วยนอก}}{\text{จำนวนครั้งในการมารับบริการของผู้ป่วยนอก}}$$

จากงานวิจัยที่ได้ศึกษาเป็นการวิเคราะห์ต้นทุนในหลายๆ รูปแบบ โดยงานวิจัยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในการวิเคราะห์ต้นทุนเฉลี่ยที่แสดงให้เห็นถึงขนาดในการผลิตที่เหมาะสมกับต้นทุนที่ใช้ไป ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแนวทางดังกล่าวมาใช้ในการวิเคราะห์ต้นทุนในหลายๆรูปแบบ โดยจะเน้นในการวิเคราะห์ต้นทุนเฉลี่ย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ศึกษาได้แก่ต้นทุนในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. ต้นทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 – 2544
2. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม จำนวน 2,548 คน
3. การสัมภาษณ์ทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้องใน “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 – 2544 ได้แก่ ผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร วิทยากรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบบันทึกและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีดังนี้

1. แบบบันทึกต้นทุนในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ระหว่างปี 2543 – 2544
2. แบบบันทึกประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ระหว่างปี 2543 – 2544
3. แบบบันทึกค่าความสูญเสียเปล่าในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ระหว่างปี 2543 – 2544
4. แบบสัมภาษณ์ทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้องใน “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ระหว่างปี 2543 – 2544

กันสังคม” ปี 2543 – 2544 ได้แก่ ผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร วิทยากรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนในการจัดฝึกอบรมใน “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 – 2544

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนผู้ที่ผ่านการอบรมจนจบหลักสูตร และผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร ใน “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 – 2544

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ทัศนคติของผู้ที่เกี่ยวข้องใน “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 – 2544 ได้แก่ ผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร วิทยากรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

4. รวบรวมข้อมูลและจัดระบบข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกและแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สูตร ดังต่อไปนี้

1. สูตรการวิเคราะห์ต้นทุนรวม (Total cost)

$$1.1 \quad T_c = \text{ค่าวิทยากร} + \text{ค่าพาหนะ} + \text{ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม}$$

$$1.2 \quad T_{cOpp} = T_c + Opp \text{ cost}$$

T_c = ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส ผลรวมของค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินที่ใช้ในการดำเนินการจัดฝึกอบรม ประกอบด้วย ค่าวิทยากร ค่าพาหนะ ค่าอาหารว่าง และเครื่องดื่ม

T_{cOpp} = ต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส คือ ผลรวมของ $T_c + Opp \text{ cost}$

$Opp \text{ cost}$ = ต้นทุนค่าเสียโอกาส คำนวณจาก $T_c \times r$ (r หมายถึง อัตราดอกเบี้ยเงินฝากออมทรัพย์ ต่อ 1 ปี)

2. สูตรการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน (Cost effectiveness)

$$2.1 \quad O_1 = \frac{Q_1}{Tc}$$

$$2.2 \quad O_2 = \frac{Q_2}{TcOpp}$$

O_1 = ประสิทธิภาพของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด

O_2 = ประสิทธิภาพของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร

Q_1 = จำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด

Q_2 = จำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร

$TcOpp$ = ต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส คือ ผลรวมของ
 $Tc + Opp \text{ cost}$

Tc = ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส ซึ่งเป็นผลรวมของค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินที่ใช้ในการดำเนินการจัดฝึกอบรม ประกอบด้วย ค่าวิทยากร ค่าพาหนะ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม

3. สูตรการวิเคราะห์ต้นทุนเฉลี่ย (Average cost)

$$3.1 \quad Ac \ 1 = \frac{Tc}{Q_1}$$

$$3.2 \quad Ac \ 2 = \frac{Tcopp}{Q_2}$$

$Ac1$ = ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมทั้งหมด

$Ac2$ = ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร

Q_1 = จำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด

Q_2 = จำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร

$TcOpp$ = ต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส คือผลรวมของ

Tc + Opp cost

Tc = ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส ซึ่งเป็นผลรวมของค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินที่ใช้ในการดำเนินการจัดฝึกอบรม ประกอบด้วย ค่าวิทยากร ค่าพาหนะค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม

4. สูตรการวิเคราะห์ต้นทุนเพิ่ม (Marginal cost)

$$4.1 \quad MC1 = \frac{\Delta Tc}{\Delta Q_1}$$

$$4.2 \quad MC2 = \frac{\Delta TcOpp}{\Delta Q_2}$$

Mc1 = ต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด

Mc 2 = ต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร

ΔQ_1 = ผลต่างของจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด

ΔQ_2 = ผลต่างของจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร

ΔTc = ผลต่างของต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส

$\Delta TcOpp$ = ผลต่างของต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส

5. สูตรการวิเคราะห์ค่าความสูญเสียเปล่าในการจัดฝึกอบรม

$$W = D \times \frac{TcOpp}{Q_2}$$

$$\text{หรือ } W = Ac2 \times D$$

W = ความสูญเสียเปล่าในการจัดฝึกอบรม

D = จำนวนผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร

TcOpp = ต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส

Q_2 = จำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร

Ac2 = ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม“โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ในช่วงปี 2543 - 2544 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมเพื่อนำข้อมูลมาจากแหล่งข้อมูล ประเภทเอกสารด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนที่ใช้ในการจัดฝึกอบรมและข้อมูลจากบุคคล ซึ่งเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

Tc	แทน	ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส
Tcopp	แทน	ต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส
Opp cost	แทน	ต้นทุนค่าเสียโอกาส
Ac1	แทน	ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมทั้งหมด
Ac2	แทน	ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร
Mc1	แทน	ต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด
Mc2	แทน	ต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร
O1	แทน	ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด
O2	แทน	ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร
Q1	แทน	จำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด
Q2	แทน	จำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร
W	แทน	ความสูญเสียเปล่าในการจัดฝึกอบรม
D	แทน	จำนวนผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. การวิเคราะห์ต้นทุน ประกอบด้วย ต้นทุนรวม ต้นทุนเฉลี่ยและต้นทุนเพิ่ม
2. การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน
3. การวิเคราะห์ค่าความสูญเสียเปล่าในการจัดฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ดังกล่าว ได้ผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ต้นทุน แยกเป็นการวิเคราะห์ ต้นทุนรวม ต้นทุนเฉลี่ยและต้นทุนเพิ่ม ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ต้นทุนรวม (Total cost) แบ่งเป็น 2 กรณี

1.1.1 การวิเคราะห์ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tc)

1.1.2 การวิเคราะห์ต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tcopp)

1.1.1 การวิเคราะห์ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tc)

การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินการจัดฝึกอบรม “ โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” คำนวณจาก ค่าวิทยากร ค่าพาหนะ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ซึ่งนำเสนอด้วยตาราง 3

ตาราง 3 แสดงต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tc) ปี 2543 - 2544

(หน่วย : บาท)

รุ่น/ปี	ค่าวิทยากร		ค่าพาหนะ		ค่าอาหารว่าง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1/2543	2,100	12.20	300	1.74	14,810	86.06	17,210	100
		(16.67)		(16.67)		(12.45)		(12.91)
2/2543	2,100	8.38	300	1.20	22,674	90.42	25,074	100
		(16.67)		(16.67)		(19.06)		(18.80)
3/2543	2,100	9.64	300	1.38	19,380	88.98	21,780	100
		(16.67)		(16.67)		(16.30)		(16.33)
4/2543	2,100	6.10	300	0.87	32,050	93.03	34,450	100
		(16.67)		(16.67)		(26.94)		(25.83)
5/2543	2,100	13.42	300	1.92	13,245	84.66	15,645	100
		(16.67)		(16.67)		(11.15)		(11.73)
6/2543	2,100	10.95	300	1.56	16,780	87.49	19,180	100
		(16.67)		(16.67)		(14.10)		(14.40)
รวม	12,600	(100)	1,800	(100)	118,939	(100)	133,339	(100)

ตาราง 3 (ต่อ)

(หน่วย : บาท)

รุ่น/ปี	ค่าวิทยากร		ค่าพาหนะ		ค่าอาหารว่าง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1/2544	2,100	11.05	300	1.58	16,600	87.37	19,000	100
		(12.50)		(12.50)		(12.45)		(12.45)
2/2544	2,100	14.99	300	2.14	11,617	82.87	14,017	100
		(12.50)		50)		(8.71)		(9.19)
3/2544	2,100	9.92	300	1.42	18,770	88.66	21,170	100
		(12.50)		(12.50)		(14.08)		(13.88)
4/2544	2,100	8.91	300	1.27	21,162	89.82	23,562	100
		(12.50)		(12.50)		(15.87)		(15.44)
5/2544	2,100	9.73	300	1.39	19,185	88.88	21,585	100
		(12.50)		(12.50)		(14.38)		(14.14)
6/2544	2,100	8.50	300	1.22	22,280	90.28	24,680	100
		(12.50)		(12.50)		(16.70)		(16.18)
7/2544	2,100	17.97	300	2.57	9,284	79.46	11,684	100
		(12.50)		(12.50)		(6.96)		(7.66)
8/2544	2,100	12.44	300	1.78	14,477	85.78	16,877	100
		(12.50)		(12.50)		(10.85)		(11.06)
รวม	16,800	(100)	2,400	(100)	133,375	(100)	152,575	(100)
รวมทั้งสิ้น	29,400	10.28	4,200	1.47	252,314	88.25	285,914	

* หมายเหตุ (ร้อยละ) แสดงสัดส่วนของต้นทุนรวมทุกรุ่น
ร้อยละ แสดงสัดส่วนของต้นทุนรวมในแต่ละรุ่น

ข้อมูลจากตาราง 3 แสดงต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tc) “โครงการเผยแพร่ความรู้แก่ปวงชน” ปี 2543 - 2544

ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส ปี 2543 มีทั้งหมด 6 รุ่น ประกอบด้วย ค่าวิทยากร มีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ **6.10 – 13.42** ของต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส

ในแต่ละรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนค่าวิทยากรสูงสุดร้อยละ **13.42** ต่ำสุดร้อยละ **6.10** ค่าพาหนะ มีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ **0.87 – 1.92** ของต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสในแต่ละรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนค่าพาหนะสูงสุดร้อยละ **1.92** ต่ำสุดร้อยละ **0.87** และค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม มีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ **84.66 – 93.03** ของต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสในแต่ละรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มสูงสุดร้อยละ **93.03** ต่ำสุดร้อยละ **84.66** ผลรวมของต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสมีสัดส่วน อยู่ในช่วงร้อยละ **11.73 – 25.83** ของต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสสูงสุดร้อยละ **25.83** ต่ำสุดร้อยละ **11.73**

ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส ปี 2544 มีทั้งหมด 8 รุ่น ประกอบด้วย ค่าวิทยากร มีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ **8.50 – 17.97** ของต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสในแต่ละรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนค่าวิทยากรสูงสุดร้อยละ **17.97** ต่ำสุดร้อยละ **8.50** ค่าพาหนะ มีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ **1.22 – 2.57** ของต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสในแต่ละรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนค่าพาหนะสูงสุดร้อยละ **2.57** ต่ำสุดร้อยละ **1.22** และค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม มีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ **79.46 – 90.28** ของต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสในแต่ละรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มสูงสุดร้อยละ **90.28** ต่ำสุดร้อยละ **79.46** ผลรวมของต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสมีสัดส่วน อยู่ในช่วงร้อยละ **7.66 – 16.18** ของต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสสูงสุดร้อยละ **16.18** ต่ำสุดร้อยละ **7.66**

1.1.2 การวิเคราะห์ต้นทุนฝึกอบรมรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tcopp)

การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดฝึกอบรม คำนวณจากผลรวมของค่าวิทยากร ค่าพาหนะ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มคูณด้วยต้นทุนค่าเสียโอกาส ซึ่งนำเสนอด้วยตาราง 4

ตาราง 4 แสดงต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tcopp) ปี 2543 - 2544

(หน่วย : บาท)

รุ่น/ปี	ต้นทุนรวม		ต้นทุนค่าเสียโอกาส**		รวม	
	(Tc)		(Opp cost)		(Tcopp)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1/2543	17,210	97.56	430.25	2.44	17,640.25	100
		(12.91)		(12.91)		(12.90)
2/2543	25,074	97.56	626.85	2.44	25,700.85	100
		(18.80)		(18.80)		(18.80)
3/2543	21,780	97.56	544.50	2.44	22,324.50	100
		(16.33)		(16.35)		(16.34)
4/2543	34,450	97.56	861.25	2.44	35,311.25	100
		(25.83)		(25.84)		(25.84)
5/2543	15,645	97.56	391.12	2.44	16,036.12	100
		(11.73)		(11.74)		(11.74)
6/2543	19,180	97.56	479.50	2.44	19,659.50	100
		(14.40)		(14.36)		(14.38)
รวม	133,339	(100)	3,333.47	(100)	136,672.47	(100)
1/2544	19,000	98.04	380.00	1.96	19,380.00	100
		(12.45)		(12.45)		(12.45)
2/2544	14,017	98.04	280.34	1.96 (9.1	14,297.34	100
		(9.19)		9)		(9.19)
3/2544	21,170	98.04	423.40	1.96	21,593.40	100
		(13.88)		(13.88)		(13.88)
4/2544	23,562	98.04	471.24	1.96	24,033.24	100
		(15.44)		(15.44)		(15.44)
5/2544	21,585	98.04	431.70	1.96	22,016.70	100
		(14.14)		(14.15)		(14.15)
6/2544	24,680	98.04	493.60	1.96	25,173.60	100
		(16.18)		(16.18)		(16.17)
7/2544	11,684	98.04	233.68	1.96	11,917.68	100
		(7.66)		(7.65)		(7.66)

ตาราง 4 (ต่อ)

(หน่วย : บาท)

รุ่น/ปี	ต้นทุนรวม		ต้นทุนค่าเสียโอกาส**		รวม	
	(Tc)		(Opp cost)		(Tcopp)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
8/2544	16,877	98.04	337.54	1.96	17,214.54	100
		(11.06)		(11.06)		(11.06)
รวม	152,575	(100)	3,051.50	(100)	155,626.50	(100)
รวมทั้งสิ้น	285,914	97.82	6,384.97	2.18	292,298.97	

* หมายถึง (ร้อยละ) แสดงสัดส่วนของต้นทุนรวมทุกรุ่น

ร้อยละ แสดงสัดส่วนของต้นทุนรวมในแต่ละรุ่น

** อัตราดอกเบี้ยเงินฝากออมทรัพย์ ปี 2543 = 2.5 % ปี 2544 = 2 %

ข้อมูลจากตาราง 4 แสดงต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tcopp) ปี 2543 - 2544 “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม”

ต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส ปี 2543 มีทั้งหมด 6 รุ่น ประกอบด้วย ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส มีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ (11.73) – (25.83) ของ ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสสูงสุดร้อยละ (25.83) ต่ำสุดร้อยละ (11.73) และต้นทุนค่าเสียโอกาส มีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ (11.74) – (25.84) ของต้นทุนค่าเสียโอกาสทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนต้นทุนค่าเสียโอกาสสูงสุดร้อยละ (25.84) ต่ำสุดร้อยละ (11.74) ผลรวมของต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาสมีสัดส่วน อยู่ในช่วงร้อยละ (11.74) – (25.84) ของต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาสทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนสูงสุด ร้อยละ(25.84) ต่ำสุดร้อยละ (11.74)

ต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส ปี 2544 มีทั้งหมด 8 รุ่น ประกอบด้วย ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสมีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ (7.66) – (16.18) ของต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส สูงสุดร้อยละ (16.18) ต่ำสุด ร้อยละ(7.66) และต้นทุนค่าเสียโอกาส มีสัดส่วนอยู่ในช่วง ร้อยละ (7.65) – (16.18) ของต้นทุนค่าเสียโอกาสทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนต้นทุนค่าเสียโอกาส สูงสุดร้อยละ (16.18) ต่ำสุดร้อยละ (7.65) ผลรวมของต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส มี สัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ (7.66) - (16.17) ของต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาสทุกรุ่น ทั้งนี้ โดยมีสัดส่วนต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส สูงสุดร้อยละ (16.17) ต่ำสุดร้อยละ (7.66)

1.2 การวิเคราะห์ต้นทุนเฉลี่ย (Average cost) ในการวิเคราะห์ต้นทุนเฉลี่ย มี 2 กรณี คือ

1.2.1 การวิเคราะห์ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมทั้งหมด (AC1)

1.2.2 การวิเคราะห์ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร (AC2)

1.2.1 การวิเคราะห์ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมทั้งหมด (AC1)

การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดฝึกอบรมโดยเฉลี่ยต่อจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด คำนวณจาก ผลรวมของค่าวิทยากร ค่าพาหนะ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม หรือต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tc)หารด้วยจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด (Q1) ซึ่งนำเสนอด้วยตาราง 5

ตาราง 5 แสดงต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมทั้งหมด (AC1) ปี 2543 – 2544

(บาท : คน)						
รุ่น/ปี	ผู้เข้าอบรมทั้งหมด		ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tc)		ต้นทุนเฉลี่ย (AC1)	
	(Q1)					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1/2543	154	12.53	17,210	12.91	111.75	16.70
2/2543	170	13.83	25,074	18.80	147.50	22.03
3/2543	198	16.11	21,780	16.33	110.00	16.43
4/2543	368	29.95	34,450	25.83	93.61	14.00
5/2543	147	11.96	15,645	11.73	106.43	15.90
6/2543	192	15.62	19,180	14.40	100.00	14.94
รวม	1,229	100	133,339	100	669.29	100
1/2544	178	13.50	19,000	12.45	106.74	11.44
2/2544	130	9.85	14,017	9.19	107.82	11.56
3/2544	175	13.27	21,170	13.88	120.97	12.96
4/2544	222	16.83	23,562	15.44	106.13	11.37
5/2544	199	15.09	21,585	14.14	108.46	11.62
6/2544	193	14.63	24,680	16.18	127.87	13.70
7/2544	102	7.73	11,684	7.66	114.54	12.28
8/2544	120	9.10	16,877	11.06	140.64	15.07
รวม	1,319	100	152,575	100	933.12	100
รวมทั้งสิ้น	2,548		285,914		1,602.41	

ข้อมูลจากตาราง 5 แสดงต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมทั้งหมด (AC1) ปี 2543 – 2544

ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมทั้งหมด ปี 2543 มีทั้งหมด 6 รุ่น ประกอบด้วย จำนวนผู้เข้าอบรมมีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ 11.96 – 29.95 ของจำนวนผู้เข้าอบรมทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนจำนวนผู้เข้าอบรมสูงสุดร้อยละ 29.95 ต่ำสุดร้อยละ 11.96 และต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส มีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ 11.73 – 25.83 ของต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสสูงสุดร้อยละ 25.83 ต่ำสุดร้อยละ 11.73 และมีสัดส่วนของต้นทุนเฉลี่ยอยู่ในช่วงร้อยละ 14.00 – 22.03 ของต้นทุนเฉลี่ยทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนต้นทุนเฉลี่ยสูงสุดร้อยละ 22.03 ต่ำสุดร้อยละ 14.00

ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมทั้งหมด ปี 2544 มีทั้งหมด 8 รุ่นประกอบด้วย จำนวนผู้เข้าอบรม มีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ 7.73 – 16.83 ของจำนวนผู้เข้าอบรมทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนจำนวนผู้เข้าอบรมสูงสุดร้อยละ 16.83 ต่ำสุดร้อยละ 7.73 ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส มีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ 7.66 – 16.18 ของต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสสูงสุดร้อยละ 16.18 ต่ำสุดร้อยละ 7.66 และมีสัดส่วนของต้นทุนเฉลี่ยอยู่ในช่วงร้อยละ 11.37 – 15.07 ของต้นทุนเฉลี่ยทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนต้นทุนเฉลี่ยสูงสุดร้อยละ 15.07 ต่ำสุดร้อยละ 11.37

1.2.2 การวิเคราะห์ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร (AC 2)

การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดฝึกอบรมโดยเฉลี่ยต่อจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร คำนวณจากต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tcopp)หารด้วยจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร (Q2) ซึ่งนำเสนอด้วยตาราง 6

ตาราง 6 แสดงต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร(AC2) ปี 2543 - 2544

รุ่น/ปี	ผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร (Q2)		ต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tcopp)		(บาท : คน)	
					ต้นทุนเฉลี่ย (AC2)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1/2543	114	12.52	17,640.25	12.90	154.74	16.19
2/2543	98	10.77	25,700.85	18.80	262.25	27.44
3/2543	141	15.50	22,324.50	16.34	158.33	16.56
4/2543	268	29.45	35,311.25	25.84	131.76	13.78
5/2543	123	13.52	16,036.12	11.74	130.37	13.64

ตาราง 6 (ต่อ)

รุ่น/ปี	ผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร (Q2)		ต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tcopp)		ต้นทุนเฉลี่ย (AC2)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6/2543	166	18.24	19,659.50	14.38	118.43	12.39
รวม	910	100	136,672.47	100	955.88	100
1/2544	165	15.05	19,380.00	12.45	117.45	10.14
2/2544	111	10.13	14,297.34	9.19	128.80	11.12
3/2544	150	13.69	21,593.40	13.88	143.96	12.42
4/2544	184	16.79	24,033.24	15.44	130.62	11.27
5/2544	163	14.87	22,016.70	14.15	135.07	11.66
6/2544	150	13.69	25,173.60	16.17	167.82	14.48
7/2544	74	6.75	11,917.68	7.66	161.05	13.90
8/2544	99	9.03	17,214.54	11.06	173.88	15.01
รวม	1,096	100	155,626.50	100	1,158.65	100
รวมทั้งสิ้น	2,006		292,298.97		2,114.53	

ข้อมูลจากตาราง 6 แสดงต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544

ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร ปี 2543 มีทั้งหมด 6 รุ่น ประกอบด้วยจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร มีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ 10.77 – 29.45 ของจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร สูงสุดร้อยละ 29.45 ต่ำสุดร้อยละ 10.77 และต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส มีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ 11.74 – 25.84 ของต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาสทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาสสูงสุดร้อยละ 25.84 ต่ำสุดร้อยละ 11.74 และมีต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร มีสัดส่วนอยู่ในช่วง ร้อยละ 12.39 – 27.44 ของต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรทุกรุ่น ทั้งนี้สัดส่วนต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรสูงสุดร้อยละ 27.44 ต่ำสุดร้อยละ 12.39

ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร ปี 2544 มีทั้งหมด 8 รุ่น ประกอบด้วยจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร มีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ 6.75 – 16.79 ของจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร สูงสุดร้อยละ 16.79 ต่ำสุดร้อยละ 6.75 และต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส มีสัดส่วนอยู่ในช่วง 7.66 – 16.17

ของต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาสทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส สูงสุดร้อยละ 16.17 ต่ำสุด 7.66 และมีต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรมีสัดส่วน อยู่ในช่วงร้อยละ 10.14 – 15.01 ของต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรสูงสุดร้อยละ 15.01 ต่ำสุดร้อยละ 10.14

1.3 การวิเคราะห์ต้นทุนเพิ่ม (Marginal cost) โดยทำการวิเคราะห์ 2 กรณี คือ

1.3.1 การวิเคราะห์ต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด (MC1)

1.3.2 การวิเคราะห์ต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร(MC2)

1.3.1 การวิเคราะห์ต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด (MC1)

การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้นเมื่อมีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมดเพิ่มขึ้น คำนวณจาก ผลต่างของต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส(ΔTc)หารด้วยผลต่างของผู้เข้าอบรมทั้งหมด ($\Delta Q1$)ซึ่งนำเสนอด้วยตาราง 7

ตาราง 7 แสดงต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด (MC1) ปี 2543 - 2544

(บาท : คน)

รุ่น/ปี	ผู้เข้าอบรมทั้งหมด		ต้นทุนรวมกรณีไม่รวม		ต้นทุนเพิ่ม	
	(Q1)		ต้นทุนค่าเสียโอกาส(Tc)		(Mc1)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	102	4.00	11,684	4.09	-	-
2	130	5.10	14,017	4.90	83.32	10.05
3	147	5.77	15,645	5.47	95.76	11.56
4	120	4.71	16,877	5.90	45.62	5.50
5	154	6.04	17,210	6.02	9.79	1.20
6	178	7.00	19,000	6.65	74.58	9.00
7	192	7.54	19,180	6.71	12.85	1.55
8	175	6.87	21,170	7.40	117.05	14.13
9	199	7.81	21,585	7.55	17.29	2.09
10	198	7.77	21,780	7.62	195.00	23.53
11	222	8.71	23,562	8.24	74.25	8.96
12	193	7.57	24,680	8.63	38.55	4.65
13	170	6.67	25,074	8.77	17.13	2.07
14	368	14.44	34,450	12.05	47.35	5.71

รวม	2,548	100	285,914	100	828.54	100
-----	-------	-----	---------	-----	--------	-----

ข้อมูลจากตาราง 7 แสดงต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด ปี 2543 - 2544 รวมทั้งหมด 14 รุ่น ประกอบด้วย จำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด มีสัดส่วนอยู่ในช่วง ร้อยละ 4.00 – 14.44 ของจำนวนผู้เข้าอบรมทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนสูงสุดร้อยละ 14.44 ต่ำสุดร้อยละ 4.00 ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสมีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ 4.09 – 12.05 ของต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาสทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนสูงสุดร้อยละ 12.05 ต่ำสุดร้อยละ 4.09 และมีต้นทุนเพิ่ม มีสัดส่วนอยู่ในช่วง 1.55 – 23.53 ของต้นทุนเพิ่มทุกรุ่น ทั้งนี้โดยมีสัดส่วนสูงสุด 23.53 ต่ำสุด 1.55

1.3.2 การวิเคราะห์ต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร (MC2)

การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้นเมื่อมีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรเพิ่มขึ้น คำนวณจากผลต่างของต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (ΔT_{copp}) หาดด้วยผลต่างของจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร (ΔQ_2) ซึ่งนำเสนอด้วยตาราง 8

ตาราง 8 แสดงต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร (MC2) ปี 2543 - 2544

(บาท : คน)

รุ่น/ปี	ผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร(Q2)		ต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tcopp)		ต้นทุนเพิ่ม (MC2)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	74	3.69	11,917.68	4.08	-	-
2	111	5.53	14,297.34	4.89	64.31	7.10
3	123	6.13	16,036.12	5.49	144.89	15.96
4	99	4.93	17,214.54	5.89	49.10	5.40
5	114	5.68	17,640.25	6.04	28.38	3.12
6	165	8.22	19,380.00	6.63	34.11	3.75
7	166	8.28	19,659.50	6.72	279.50	30.80
8	150	7.47	21,593.40	7.39	120.86	13.31
9	163	8.13	22,016.70	7.53	32.56	3.60
10	141	7.03	22,324.50	7.64	13.99	1.54
11	184	9.17	24,033.24	8.22	39.73	4.40
12	150	7.48	25,173.60	8.61	33.54	3.69
13	98	4.90	25,700.85	8.79	10.14	1.11

14	268	13.36	35,311.25	12.08	56.53	6.22
รวม	2,006	100	292,298.97	100	907.64	100

ข้อมูลจากตาราง 8 แสดงต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร ปี 2543 - 2544 รวมทั้งหมด 14 รุ่น ประกอบด้วย จำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร มีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ 3.69 – 13.36 ของจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรทุกรุ่น ทั้งนี้สัดส่วนสูงสุดร้อยละ 13.36 ต่ำสุดร้อยละ 3.69 ต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส มีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ 4.08 – 12.08 ของต้นทุนรวมทุกรุ่น ทั้งนี้สัดส่วนสูงสุดร้อยละ 12.08 ต่ำสุดร้อยละ 4.08 และมีต้นทุนเพิ่ม มีสัดส่วนอยู่ในช่วง ร้อยละ 1.11 – 30.80 ของต้นทุนเพิ่มทุกรุ่น ทั้งนี้สัดส่วนสูงสุดร้อยละ 30.80 ต่ำสุดร้อยละ 1.11

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน (Cost Effectiveness)

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนได้กระทำ 2 กรณี คือ

2.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด (O1)

2.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร(O2)

2.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด (O1)

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีผู้เข้าอบรมทั้งหมดต่อต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส คำนวณได้โดย จำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด (Q1) หารด้วย ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tc) ซึ่งนำเสนอด้วยตาราง 9

ตาราง 9 แสดงประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด (O1) ปี 2543 - 2544

รุ่นปี	จำนวนผู้เข้าอบรม ทั้งหมด(Q1) (คน)	ต้นทุนรวมกรณีไม่รวม ต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tc) (บาท)	ประสิทธิผลของต้นทุน (O1)
1/2543	154	17,210	0.0089
2/2543	170	25,074	0.0067
3/2543	198	21,780	0.0090
4/2543	368	34,450	0.0106
5/2543	147	15,645	0.0094
6/2543	192	19,180	0.0100

รวม	1,229	133,339	0.0546
-----	-------	---------	--------

ตาราง 9 (ต่อ)

รุ่น/ปี	จำนวนผู้เข้าอบรม ทั้งหมด(Q1) (คน)	ต้นทุนรวมกรณีไม่รวม ต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tc) (บาท)	ประสิทธิผลของต้นทุน (O1)
1/2544	178	19,000	0.0094
2/2544	130	14,017	0.0093
3/2544	175	21,170	0.0083
4/2544	222	23,562	0.0094
5/2544	199	21,585	0.0092
6/2544	193	24,680	0.0078
7/2544	102	11,684	0.0087
8/2544	120	16,877	0.0071
รวม	1,319	152,575	0.0692
รวมทั้งสิ้น	2,548	285,914	0.1238

ข้อมูลจากตาราง 9 แสดงประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด ปี 2543 - 2544

ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด ปี 2543 รวม 6 รุ่น มีค่าอยู่ในช่วง 0.0067 – 0.0106 ประสิทธิผลของต้นทุนมีค่าสูงสุด 0.0106 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าต้นทุนที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม จำนวน 1 บาท สามารถจัดฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้ เป็นจำนวน 0.0106 คน ในขณะที่ประสิทธิผลของต้นทุน มีค่าต่ำสุด 0.0067 ซึ่งสรุปได้ว่าต้นทุนที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม จำนวน 1 บาท สามารถจัดฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้ เป็นจำนวน 0.0067 คน และประสิทธิผลของต้นทุนโดยรวม มีค่า 0.0546 ซึ่งสรุปได้ว่าต้นทุนที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม จำนวน 1 บาท สามารถจัดฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้ เป็นจำนวน 0.0546 คน

ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด ปี 2544 รวม 8 รุ่น มีค่าอยู่ในช่วง 0.0071 – 0.0094 ทั้งนี้ ประสิทธิผลของต้นทุน มีค่าสูงสุด 0.0094 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าต้นทุนที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม จำนวน 1 บาท สามารถจัดฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้เป็นจำนวน 0.0094 คน ในขณะที่ประสิทธิผลของต้นทุน มีค่าต่ำสุด 0.007 ซึ่งสรุปได้ว่าต้นทุนที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม

จำนวน 1 บาท สามารถจัดฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้เป็นจำนวน 0.0071 คน และประสิทธิผลของ
 ต้นทุนโดยรวม มีค่า 0.0692 ซึ่งสรุปได้ว่าต้นทุนที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม จำนวน 1 บาท
 สามารถจัดฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้ เป็นจำนวน 0.0692 คน

2.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร (O2)

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรต่อต้นทุน
 รวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส คำนวณจาก จำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร (Q2)หารด้วย
 ต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส(Tcopp) ซึ่งนำเสนอด้วยตาราง 10

ตาราง 10 แสดงประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร(O2) ปี 2543 - 2544

รุ่น/ปี	จำนวนผู้เข้าอบรมจน จบหลักสูตร (Q2) (คน)	ต้นทุนรวมกรณีรวม ต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tcopp) (บาท)	ประสิทธิผลของต้นทุน (O2)
1/2543	114	17,640.25	0.0065
2/2543	98	25,700.85	0.0038
3/2543	141	22,324.50	0.0063
4/2543	268	35,311.25	0.0076
5/2543	123	16,036.12	0.0077
6/2543	166	19,659.50	0.0085
รวม	910	136,672.47	0.040
1/2544	165	19,380.00	0.0085
2/2544	111	14,297.34	0.0078
3/2544	150	21,593.40	0.0070
4/2544	184	24,033.24	0.0077
5/2544	163	22,016.70	0.0074
6/2544	150	25,173.60	0.0060
7/2544	74	11,917.68	0.0062
8/2544	99	17,214.54	0.0058
รวม	1,096	155,626.50	0.057
รวมทั้งสิ้น	2,006	292,298.97	0.097

ข้อมูลจากตาราง 10 แสดงประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร ปี 2543 - 2544

ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร ปี 2543 รวม 6 รุ่น มีค่าอยู่ในช่วง 0.0038 – 0.0085 ประสิทธิผลของต้นทุน มีค่าสูงสุด 0.0085 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าต้นทุนที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม จำนวน 1 บาท สามารถจัดอบรมให้ผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรได้ เป็นจำนวน 0.0085 คน ประสิทธิผลของต้นทุน มีค่าต่ำสุด 0.0038 ซึ่งสรุปได้ว่าต้นทุนที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม จำนวน 1 บาท สามารถจัดอบรมให้ผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรได้ เป็นจำนวน 0.0038 คน และมีประสิทธิผลของต้นทุนโดยรวม มีค่า 0.040 ซึ่งสรุปได้ว่าต้นทุนที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม จำนวน 1 บาท สามารถจัดอบรมให้ผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรได้ เป็นจำนวน 0.040 คน

ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร ปี 2544 รวม 8 รุ่น มีค่าอยู่ในช่วง 0.0058 – 0.0085 ประสิทธิผลของต้นทุน มีค่าสูงสุด 0.0085 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าต้นทุนที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม จำนวน 1 บาท สามารถจัดอบรมให้ผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรได้ เป็นจำนวน 0.0085 คน ประสิทธิผลของต้นทุน มีค่าต่ำสุด 0.0058 ซึ่งสรุปได้ว่าต้นทุนที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม จำนวน 1 บาท สามารถจัดอบรมให้ผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรได้ เป็นจำนวน 0.0058 คน และมีประสิทธิผลของต้นทุนโดยรวม มีค่า 0.057 ซึ่งสรุปได้ว่าต้นทุนที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม จำนวน 1 บาท สามารถจัดอบรมให้ผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรได้ เป็นจำนวน 0.057 คน

3. การวิเคราะห์ค่าความสูญเปล่า (Waste) ในการจัดฝึกอบรม

การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดฝึกอบรมที่ต้องสูญเสียไปอันเนื่องมาจากการเข้ารับการฝึกอบรมไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร คำนวณจาก ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร (Ac2) คูณด้วย จำนวนผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร (D) ซึ่งนำเสนอด้วยตาราง 11

ตาราง 11 แสดงค่าความสูญเสียในการจัดฝึกอบรม (W) ปี 2543 - 2544

(บาท : คน)

รุ่น/ปี	จำนวนผู้ไม่สามารถเข้า อบรมจนจบหลักสูตร (D)	ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้ารับการ อบรมจนจบหลักสูตร (AC2)	ความสูญเสียในการ จัดฝึกอบรม (W)
1/2543	40	154.74	6,189.60
2/2543	72	262.25	18,882.00
3/2543	44	158.33	6,966.52
4/2543	100	131.76	13,176.00
5/2543	24	130.37	3,128.88
6/2543	26	118.43	3,079.18
รวม	306		51,422.18
1/2544	13	117.45	1,526.85
2/2544	19	128.80	2,447.20
3/2544	25	143.96	3,599.00
4/2544	38	130.62	4,963.56
5/2544	36	135.07	4,862.52
6/2544	43	167.82	7,216.26
7/2544	28	161.05	4,509.40
8/2544	21	173.88	3,651.48
รวม	223		32,776.27
รวมทั้งสิ้น	529		84,198.45

ข้อมูลจากตาราง 11 แสดงค่าความสูญเสียในการจัดฝึกอบรม ปี 2543 - 2544

ค่าความสูญเสียในการจัดฝึกอบรม ปี 2543 รวม 6 รุ่นอยู่ในช่วง 3,079.18 – 18,882 บาท ค่าความสูญเสียในการจัดฝึกอบรมมีค่าสูงสุด เป็นจำนวนเงิน 18,882 บาท เมื่อผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร มีจำนวน 72 คน ค่าความสูญเสียมีค่าต่ำสุด เท่ากับ 3,079.18 บาท เมื่อผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร จำนวน 24 คน และมีค่าความสูญเสียในการ

จัดฝึกอบรมรวม เป็นจำนวนเงิน 51,422.18 บาท เมื่อมีผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร มีจำนวน 306 คน

ค่าความสูญเสียเปล่าในการจัดฝึกอบรม ปี 2544 รวม 8 รุ่น อยู่ในช่วง 1,526.85 – 7,216.26 บาท ค่าความสูญเสียเปล่าในการจัดฝึกอบรม มีค่าสูงสุดเป็นจำนวนเงิน 7,216.26 บาท เมื่อผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร มีจำนวน 43 คน ค่าความสูญเสียเปล่าในการจัดฝึกอบรม มีค่าต่ำสุด เป็นจำนวนเงิน 1,526.85 บาท เมื่อผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร มีจำนวน 13 คน และมีค่าความสูญเสียเปล่าในการจัดฝึกอบรมรวม เป็นจำนวนเงิน 32,776.27 บาท เมื่อผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร จำนวน 223 คน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” เป็นการนำเสนอ สังเกตความมุ่งหมายของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

สังเขปความมุ่งหมายของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ในช่วงปี 2543 - 2544

ขอบเขตของการวิจัย

1 ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้วิจัย ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1.1 แหล่งข้อมูลประเภทเอกสาร รายงานทางวิชาการ รายงานทางสถิติของสำนักงานประกันสังคม นอกจากนี้เป็นเอกสารประเมินผลการฝึกอบรม และรายงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนจากหอสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หอสมุดแห่งชาติ

1.2 แหล่งข้อมูลประเภทบุคคล คือ เจ้าหน้าที่กองฝึกอบรม วิทยากรของสำนักงานประกันสังคม ผู้เข้ารับการอบรมจากสถานประกอบการที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ข้อจำกัดในการวิจัย

2.1 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการประเมินโครงการในด้านต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุน

2.2 การศึกษาในครั้งนี้ได้กระทำโดยวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ในช่วงปี 2543 – 2544 เนื่องจากเป็นปีที่มีข้อมูลที่ครอบคลุมสมบูรณ์ เพื่อให้การวิจัยได้ผลตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

2.3 การศึกษาในครั้งนี้ได้กระทำโดยพิจารณาเฉพาะค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่สามารถคิดเป็นต้นทุนได้

เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบบันทึกที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด จำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร จำนวนผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร ต้นทุน ประสิทธิผลของต้นทุน แบบบันทึกค่าความสูญเสียเปล่าใน

การจัดฝึกอบรม และแบบสัมภาษณ์ทัศนคติของผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรม “ โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม ”

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการ โดยแยกออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. การวิเคราะห์ต้นทุนในการจัดฝึกอบรม ประกอบด้วย ต้นทุนรวม ต้นทุนเฉลี่ยและต้นทุนเพิ่ม
2. การวิเคราะห์ประสิทธิผล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน และการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการจัดฝึกอบรมตามทัศนคติของผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. การวิเคราะห์ค่าความสูญเสียเปล่าในการจัดฝึกอบรม

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม “ โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ได้ผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ต้นทุนในการจัดฝึกอบรม

1.1 ผลการวิเคราะห์ต้นทุนรวม (Total Cost)

จากการวิเคราะห์ต้นทุนรวมในการจัดฝึกอบรม “ โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ซึ่งพิจารณาจาก ค่าวิทยากร ค่าพาหนะ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม แบ่งออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

1.1.1 ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tc)

จากผลการวิเคราะห์ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 พบว่า มีต้นทุนรวมทั้งสิ้น 285,914 บาท ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม คิดเป็นร้อยละ 88.25 รองลงมาค่าวิทยากร คิดเป็นร้อยละ 10.28 และค่าพาหนะ คิดเป็นร้อยละ 1.47 ตามลำดับ ต้นทุนรวมปี 2544 มีต้นทุนรวมสูงกว่าปี 2543 จำนวน 19,236 บาท ทั้งนี้เนื่องจากมีจำนวนรุ่นที่จัดฝึกอบรมมากกว่า 2 รุ่น และมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า จำนวน 90 คน แสดงให้เห็นว่า ต้นทุนรวมที่เพิ่มขึ้นเป็นผลเนื่องมาจากจำนวนผู้เข้าอบรมที่เพิ่มขึ้น พิจารณาได้จากการเพิ่มขึ้นของค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม โดยที่ค่าใช้จ่ายอื่นๆคงที่

1.1.2 ต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส (Tcopp)

จากผลการวิเคราะห์ต้นทุนรวมกรณีไม่รวมต้นทุนค่าเสียโอกาส “ โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 พบว่ามีต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาสทั้งสิ้น 292,298.97 มีการเพิ่มขึ้นของต้นทุนรวม 6,385.97 เนื่องจากได้นำผลรวมของต้นทุนค่าเสียโอกาส มีสัดส่วน คิดเป็นร้อยละ 2.18 ต้นทุนรวมปี 2544 มีต้นทุนรวมสูงกว่าปี 2543 จำนวน

18,954.03 บาท ทั้งนี้เนื่องจากมีจำนวนรุ่นที่จัดฝึกอบรมมากกว่า 2 รุ่นและมีจำนวนผู้เข้าอบรมมากกว่า จำนวน 90 คน แสดงให้เห็นว่าต้นทุนรวมที่เพิ่มขึ้นเป็นผลเนื่องมาจากจำนวนผู้เข้าอบรมที่เพิ่มขึ้น พิจารณาได้จากการเพิ่มขึ้นของค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม โดยที่ค่าใช้จ่ายอื่นๆคงที่ การเพิ่มขึ้นของต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาสไม่ต่างจากต้นทุนรวมมากนัก เนื่องจากระยะเวลาและอัตราดอกเบี้ยมีความใกล้เคียงกันมาก

1.2 ผลการวิเคราะห์ต้นทุนเฉลี่ย (Average Cost)

จากผลการวิเคราะห์ต้นทุนเฉลี่ย ในการจัดฝึกอบรม “ โครงการเผยแพร่ความรู้ทางประกันสังคม” ซึ่งพิจารณาจากผลรวมของ ค่าวิทยากร ค่าพาหนะ ค่าอาหารและเครื่องดื่ม หารด้วยจำนวนผู้เข้าอบรม แบ่งออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

1.2.1 ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมทั้งหมด (AC1)

จากผลการวิเคราะห์ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมทั้งหมด ในการจัดฝึกอบรม “ โครงการเผยแพร่ความรู้ทางประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 พบว่า ต้นทุนเฉลี่ยปี 2544 มีต้นทุนเฉลี่ยสูงกว่าปี 2543 จำนวน 263.83 บาท ทั้งนี้เนื่องจากมีจำนวนรุ่นที่จัดฝึกอบรมมากกว่า 2 รุ่น และมีจำนวนผู้เข้าอบรมมากกว่า จำนวน 90 คน แสดงให้เห็นว่าต้นทุนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นเป็นผลเนื่องมาจากจำนวนผู้เข้าอบรมที่เพิ่มขึ้น

1.2.2 ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร (AC2)

จากผลการวิเคราะห์ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร ในการจัดฝึกอบรม “ โครงการเผยแพร่ความรู้ทางประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 พบว่า ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้า

อบรมจนจบหลักสูตร ปี 2544 มีต้นทุนเฉลี่ยสูงกว่าปี 2543 จำนวน 202.77 บาท ทั้งนี้เนื่องจากมีจำนวนรุ่นที่จัดฝึกอบรมมากกว่า 2 รุ่น การเพิ่มขึ้นของต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส และจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรมากกว่าปี 2543 จำนวน 186 คนแสดงให้เห็นว่าต้นทุนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นเป็นผลเนื่องมาจากจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรที่เพิ่มขึ้น

1.3 ผลการวิเคราะห์ต้นทุนเพิ่ม (Marginal Cost)

จากผลการวิเคราะห์ต้นทุนเพิ่ม ในการจัดฝึกอบรม “ โครงการเผยแพร่ความรู้ทางประกันสังคม” ซึ่งพิจารณาจากผลต่างของต้นทุนรวม หาดด้วยผลต่างของจำนวนผู้เข้าอบรม การวิเคราะห์ต้นทุนเพิ่มมี 2 กรณี ดังนี้

1.3.1 ต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด (MC1)

จากผลการวิเคราะห์ต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด “ โครงการเผยแพร่ความรู้ทางประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 พบว่า มีต้นทุนเพิ่มทั้งสิ้น 828.54 บาท ต้นทุน

เพิ่มสูงสุด จำนวน 195 บาท รองลงมา จำนวน 117.05 บาทและจำนวน 95.76 บาท ตามลำดับ

ต้นทุนเพิ่มต่ำสุด จำนวน 9.79 บาท แสดงให้เห็นว่าต้นทุนเพิ่มขึ้นอยู่กับจำนวนผู้เข้าอบรมที่เพิ่มขึ้น

1.3.2 ต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร (MC2)

จากผลการวิเคราะห์ต้นทุนเพิ่มกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 พบว่า มีต้นทุนเพิ่มทั้งสิ้น 907.64 บาท ต้นทุนเพิ่มสูงสุด จำนวน 279.50 บาท รองลงมา จำนวน 144.89 บาทและจำนวน 120.86 บาท ตามลำดับ ต้นทุนเพิ่มต่ำสุด จำนวน 10.14 บาท การเพิ่มขึ้นของต้นทุนเพิ่ม เป็นผลเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส และจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร แสดงให้เห็นว่าต้นทุนเพิ่มขึ้นอยู่กับต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาสที่เพิ่มขึ้นและจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรที่เพิ่มขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผล

2.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน (Cost Effectiveness)

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 ซึ่งพิจารณาจาก จำนวนผู้เข้าอบรม หาดด้วยต้นทุนรวม การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน มี 2 กรณี คือ

2.1.1 ประสิทธิผลของต้นทุนพิจารณาจากจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด (O1)

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 พบว่า ประสิทธิผลของต้นทุนพิจารณาจากจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมดรวมทั้งสิ้น มีค่า 0.1238 แสดงให้เห็นถึงต้นทุนที่ใช้ดำเนินการจัดฝึกอบรม 1 บาท สามารถจัดอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้ 0.1238 คน และในปี 2544 มีประสิทธิผลของต้นทุนสูงสุด มีค่า 0.0692 แสดงให้เห็นถึงต้นทุนที่ใช้ดำเนินการจัดฝึกอบรม 1 บาท สามารถจัดอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้ 0.0692 คน ทั้งนี้เนื่องจากมีจำนวนรุ่นที่จัดฝึกอบรมมากกว่า 2 รุ่น แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของต้นทุนที่เพิ่มขึ้น ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้เข้าอบรมที่เพิ่มขึ้น

2.1.2 ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร (O2)

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 พบว่า ประสิทธิผลของต้นทุนพิจารณาจากจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรรวมทั้งสิ้น มีค่า 0.097 แสดงให้เห็นถึงต้นทุนที่ใช้ดำเนินการจัดฝึกอบรม 1 บาท สามารถจัดอบรมให้ผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรได้ 0.097 คน ในปี 2544 มีประสิทธิผลของต้นทุนสูงสุด มีค่า 0.057 แสดงให้เห็นถึงต้นทุนที่ใช้ดำเนินการจัดฝึกอบรม 1 บาท สามารถจัดอบรมให้ผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรได้ 0.057 คน เมื่อเทียบกับ

ประสิทธิผลของต้นทุนพิจารณาจากจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมดมีประสิทธิผลของต้นทุนลดลง
เนื่องจาก

การเพิ่มขึ้นของต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส และจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรมี
จำนวนลดลง แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของต้นทุนขึ้นอยู่กับต้นทุนรวมที่เพิ่มขึ้นและจำนวนผู้เข้า
อบรม

2.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการจัดฝึกอบรมตามทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง “โครงการ การเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544

เนื่องจากไม่สามารถติดตามประสิทธิผลในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
“โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” จากผู้เข้าอบรมได้ทุกคน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิเคราะห์
ประสิทธิผลโครงการฝึกอบรมโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้องใน
“โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 รวม 3 กลุ่มได้แก่ ผู้ไม่สามารถเข้า
อบรมจนจบหลักสูตรจำนวน 30 ราย วิทยากร จำนวน 1 รายและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวน 1 ราย
ซึ่งสามารถสรุปผล ดังนี้

2.2.1 สถานภาพและข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคมของผู้ไม่สามารถเข้าอบรม จนจบหลักสูตร “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 ซึ่งนำเสนอด้วย ตาราง 12 ดังนี้

เพศ

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตรเป็นเพศชาย ร้อยละ 3.33
เป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.67

อายุ

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตรโดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่
ในช่วง 31-35 ปี ร้อยละ 23.33 รองลงมา อยู่ในช่วง 20-25 ปี 26-30 ปี 36-40 ปี ร้อยละ
20.00 และอยู่ในช่วง 41-45 ปี ร้อยละ 16.67

อาชีพ

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตรโดยส่วนใหญ่ประกอบ
อาชีพ เป็นพนักงานบริษัท ร้อยละ 70.00 และประกอบธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 30.00

ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตรโดยส่วนใหญ่มีตำแหน่ง
หน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ร้อยละ 76.66 รองลงมาเป็นผู้จัดการบริษัท ร้อย
ละ 10.00 และ เจ้าหน้าที่บัญชี, เจ้าหน้าที่ธุรการ ร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

งานที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการประกันสังคม

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตรโดยส่วนใหญ่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมโดยตรงร้อยละ 76.67 รองลงมาเกี่ยวข้องเล็กน้อย ร้อยละ 23.33

ตาราง 12 แสดงสถานภาพและข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคมของผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร ปี 2543 - 2544

(หน่วย : คน)					
	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			งานที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการประกันสังคม		
ชาย	1	3.33	เกี่ยวข้องโดยตรง	23	76.67
หญิง	29	96.67	เกี่ยวข้องเล็กน้อย	7	23.33
อายุ			การมีพื้นฐานความรู้งานประกันสังคม		
20-25 ปี	6	20.00	มาก	6	20.00
26-30 ปี	6	20.00	ปานกลาง	16	53.33
31-35 ปี	7	23.33	น้อย	8	26.67
36-40 ปี	6	20.00	จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรม		
41-45 ปี	5	16.67	มากกว่า 1 ครั้ง	27	90.00
อาชีพ			เคยเข้าอบรม 1 ครั้ง	3	10.00
พนักงานบริษัท	21	70.00	สาเหตุที่ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร		
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	9	30.00	ติดภาระกิจที่ทำงาน /	18	60.00
ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ			ติดประชุมช่วงบ่าย		
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	23	76.66	ปัญหาการจราจร	10	33.33
ผู้จัดการบริษัท	3	10.00	ติดธุระส่วนตัว	2	6.67
เจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการ	2	6.67			
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี	2	6.67			

การมีพื้นฐานความรู้งานประกันสังคม

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตรโดยส่วนใหญ่มีพื้นฐานความรู้งานประกันสังคม อยู่ใน ระดับปานกลาง ร้อยละ 53.33 รองลงมา อยู่ใน ระดับน้อย ร้อยละ 26.67 และระดับมาก ร้อยละ 20.00

จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรม

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตรโดยส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้แก่กันสังคมมากกว่า 1 ครั้ง ร้อยละ 90.00 และเคยเข้ารับการฝึกอบรมมาแล้ว 1 ครั้ง ร้อยละ 10.00

สาเหตุที่ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตรโดยส่วนใหญ่แล้วให้เหตุผลในการติดภารกิจที่ทำงาน /ติดประชุมช่วงบ่าย ร้อยละ 60.00 รองลงมาเนื่องจากปัญหาการจราจร ร้อยละ 33.33 และติดธุระส่วนตัว ร้อยละ 6.67

2.2.2 การบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในทัศนะของผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร วิทยากรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

การบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้แก่กันสังคม” ปี 2543 - 2544 ในทัศนะของผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร วิทยากรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สามารถนำเสนอด้วยตาราง 13 ดังนี้

ตาราง 13 แสดงระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในทัศนะของผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร วิทยากรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ปี 2543 - 2544

(คน : หน่วย)		
ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้ความเข้าใจในการประกันสังคมที่ชัดเจนขึ้น		
มากที่สุด	3	9.37
มาก	21 *	65.63
ปานกลาง	6 **	18.75
น้อย	2	6.25
ไม่บรรลุ	-	-
การนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงาน		
มากที่สุด	3	9.37
มาก	8 **	25.00
ปานกลาง	18 *	56.26
น้อย	3	9.37
ไม่บรรลุ	-	-

ตาราง 13 (ต่อ)

(คน : หน่วย)		
ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์	จำนวน	ร้อยละ
การส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการประกันสังคม		
มากที่สุด	11 *	34.38
มาก	15	46.88
ปานกลาง	3	9.37
น้อย	3 **	9.37
ไม่บรรลุ	-	-

* รวมทัศนะของวิทยากร จำนวน 1 คน

** รวมทัศนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวน 1 คน

ข้อมูลจากตาราง 13 แสดงระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 ในทัศนะของผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร วิทยากรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) การบรรลุวัตถุประสงค์ในด้านความรู้ ความเข้าใจในการประกันสังคมที่ชัดเจนขึ้น

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่มีทัศนะว่า “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” บรรลุวัตถุประสงค์ในด้านความรู้ ความเข้าใจในการประกันสังคม อยู่ในระดับ มาก – มากที่สุด ร้อยละ 9.37 – 65.63 รองลงมา อยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 18.75 และอยู่ในระดับ น้อย ร้อยละ 6.25

2) การบรรลุวัตถุประสงค์ในการนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงาน

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่มีทัศนะว่า “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำความรู้ ไปปรับใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 56.26 รองลงมา อยู่ในระดับ มาก – มากที่สุด ร้อยละ 9.37 – 25.00 และอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 9.37

3) การบรรลุวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการประกันสังคม

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่มีทัศนะว่า “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” บรรลุวัตถุประสงค์ในด้านการส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการประกันสังคม อยู่ในระดับ มาก – มากที่สุด ร้อยละ 34.38 – 46.88 รองลงมา อยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 9.37 และอยู่ในระดับ น้อย ร้อยละ 9.37

ผลจากการรวบรวมแบบสัมภาษณ์ทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543-2544 สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในระดับ มาก ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมให้กับผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องชัดเจน โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเข้าอบรมมากกว่า 1 ครั้ง เพื่อมาทบทวนความรู้ความเข้าใจในส่วนที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะเรื่องของสิทธิประโยชน์ และที่สำคัญมากที่สุดในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ คือส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมมีทัศนคติที่ดีกับสำนักงานประกันสังคม เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีระหว่างสำนักงานประกันสังคมกับผู้ประกันตนได้เข้าใจถูกต้อง ในเรื่องของสิทธิประโยชน์เมื่อมีการนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุน

2.2.3 ความเหมาะสมในการจัดหลักสูตรของการจัดฝึกอบรม

ความเหมาะสมในการจัดหลักสูตรของการจัดฝึกอบรมในทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
- 2) ด้านความสามารถของวิทยากร
- 3) ด้านความเหมาะสมของการดำเนินการฝึกอบรม

1) ด้านความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา

ผลจากการสัมภาษณ์ทัศนะของผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร วิทยากรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 ในเนื้อหาวิชาและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรม สามารถนำเสนอด้วยตาราง 14 ดังนี้

ตาราง 14 แสดงระดับความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 – 2544 ในทัศนะของผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร วิทยากรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

(หน่วย : คน)		
ระดับความเหมาะสม	จำนวน	ร้อยละ
เนื้อหาวิชา		
มากที่สุด	10	31.25
มาก	17 * **	53.13
ปานกลาง	3	9.37

น้อย	2	6.25
น้อยที่สุด	-	-

ตาราง 14 (ต่อ)

(หน่วย : คน)		
ระดับความเหมาะสม	จำนวน	ร้อยละ
การจัดลำดับเนื้อหาวิชา		
มากที่สุด	14 *	43.75
มาก	11	34.37
ปานกลาง	6 **	18.75
น้อย	1	3.13
น้อยที่สุด	-	-
เนื้อหาวิชาและเวลาที่กำหนด		
มากที่สุด	3	9.37
มาก	14 * **	43.75
ปานกลาง	10	31.26
น้อย	3	9.37
น้อยที่สุด	2	6.25
ความทันสมัยของเนื้อหาวิชา		
มากที่สุด	6 *	18.75
มาก	14 **	43.75
ปานกลาง	7	21.88
น้อย	5	15.62
น้อยที่สุด	-	-
เอกสารประกอบการฝึกอบรม		
มากที่สุด	5	15.62
มาก	12 **	37.50
ปานกลาง	7 *	21.88
น้อย	3	9.38
น้อยที่สุด	5	15.62

* รวมทักษะของวิทยากร จำนวน 1 คน

** รวมทักษะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวน 1 คน

ข้อมูลจากตาราง 14 แสดงระดับความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 – 2544 ในทัศนะของผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร วิทยากรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่มีทัศนะในด้านความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา อยู่ในระดับ มาก – มากที่สุด ร้อยละ 31.25 – 53.13 รองลงมา อยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 9.37 และอยู่ในช่วงระดับ น้อย ร้อยละ 6.25 เนื้อหาวิชาที่ผู้เกี่ยวข้องมีทัศนะว่าได้รับความรู้เพิ่มขึ้น คือ การขึ้นทะเบียนและนำส่งเงินสมทบ การให้ประโยชน์ทดแทน การให้บริการทางการแพทย์ ความรู้เกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน โดยเฉพาะงานด้านสิทธิประโยชน์ ซึ่งส่วนใหญ่เห็นว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์กับตนเองและพนักงานในบริษัท ที่เข้ามาอบรม เพื่อต้องการทราบเรื่องสิทธิประโยชน์ความแตกต่างของกองทุน 2 กองทุน คือกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ เงื่อนไขต่างๆ ที่จะได้รับ

1.2 ความเหมาะสมในการจัดลำดับเนื้อหาวิชา

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่มีทัศนะในด้านความเหมาะสมในการจัดลำดับเนื้อหาวิชา อยู่ในระดับ มาก – มากที่สุด ร้อยละ 34.37 – 43.75 รองลงมาอยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 18.75 และอยู่ในระดับ น้อย ร้อยละ 3.13

1.3 ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาและเวลาที่กำหนด

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่มีทัศนะในด้านความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาและเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับ มาก – มากที่สุด ร้อยละ 9.37 – 43.75 รองลงมาอยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 31.26 และอยู่ในระดับ น้อย – น้อยที่สุด ร้อยละ 6.25 - 9.37

1.4 ความทันสมัยของเนื้อหาวิชา

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่มีทัศนะในด้านความทันสมัยของเนื้อหาวิชา อยู่ในระดับ มาก – มากที่สุด ร้อยละ 18.75 – 43.75 รองลงมา อยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 21.88 และอยู่ในระดับ น้อย ร้อยละ 15.62

1.5 ความเหมาะสมของเอกสารประกอบการฝึกอบรม

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่ มีทัศนะในด้านความเหมาะสมของเอกสารประกอบการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มาก – มากที่สุด ร้อยละ 15.62 – 37.50 รองลงมาอยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 21.88 และอยู่ในระดับ น้อย - น้อยที่สุด ร้อยละ 9.38 - 15.62

2) ด้านความสามารถของวิทยากร

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร และ
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม “ โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม ” ปี 2543 - 2544 ใน
ความสามารถของวิทยากร ซึ่งนำเสนอด้วยตาราง 15 ดังนี้

ตาราง 15 แสดงความสามารถของวิทยากร “ โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม ” ปี 2543 -
2544 ในทัศนของผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

(หน่วย : คน)

ระดับความสามารถของวิทยากร	จำนวน	ร้อยละ
การถ่ายทอด		
มากที่สุด	8	25.81
มาก	21 **	67.74
ปานกลาง	2	6.45
น้อย	-	-
น้อยที่สุด	-	-
การจัดลำดับขั้นตอนการบรรยาย		
มากที่สุด	10	32.26
มาก	16 **	51.61
ปานกลาง	3	9.68
น้อย	2	6.45
น้อยที่สุด	-	-
การบรรยายได้ตรงตามวัตถุประสงค์		
มากที่สุด	10	32.26
มาก	13 **	41.93
ปานกลาง	6	19.36
น้อย	2	6.45
น้อยที่สุด	-	-
การใช้สื่อประกอบการบรรยาย		
มากที่สุด	10	32.26
มาก	17 **	54.84
ปานกลาง	4	12.90
น้อย	-	-
น้อยที่สุด	-	-

ตาราง 15 (ต่อ)

(หน่วย : คน)		
ระดับความสามารถของวิทยากร	จำนวน	ร้อยละ
การจูงใจผู้เข้าอบรมสู่เนื้อหาวิชา		
มากที่สุด	-	-
มาก	26 **	83.87
ปานกลาง	5	16.13
น้อย	-	-
น้อยที่สุด	-	-
การตอบข้อซักถามและเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมร่วมแสดงความคิดเห็น		
มากที่สุด	10	32.26
มาก	13 **	41.93
ปานกลาง	3	9.68
น้อย	3	9.68
น้อยที่สุด	2	6.45

** รวมทักษะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวน 1 คน

ข้อมูลจากตาราง 15 แสดงความสามารถของวิทยากร “โครงการเผยแพร่ความรู้าน ประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 ในทักษะของผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ความสามารถในการถ่ายทอดให้เข้าใจได้ชัดเจน

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่มีทัศนะว่าวิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดให้เข้าใจได้ชัดเจน อยู่ในระดับ มาก – มากที่สุด ร้อยละ 25.81 – 67.74 รองลงมา อยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 6.45

2.2 ความสามารถในการจัดลำดับขั้นตอนการบรรยาย

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่ มีทัศนะว่าวิทยากรมีความสามารถในการจัดลำดับขั้นตอนการบรรยาย อยู่ในระดับ มาก – มากที่สุด ร้อยละ 32.26 – 51.61 รองลงมา อยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 9.68 และอยู่ในระดับ น้อย ร้อยละ 6.45

2.3 ความสามารถในการบรรยายได้ตรงตามวัตถุประสงค์

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่มีทัศนะว่าวิทยากรมีความสามารถในการบรรยายได้ตรงตามวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับ มาก – มากที่สุด ร้อยละ 32.26 – 41.93 รองลงมาอยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 19.36 และอยู่ในระดับ น้อย ร้อยละ 6.45

2.4 ความสามารถในการใช้สื่อประกอบการบรรยาย

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่มีทัศนะว่าวิทยากรมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการบรรยาย อยู่ในระดับ มาก – มากที่สุด ร้อยละ 32.26 – 54.84 และอยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 12.90

2.5 ความสามารถในการจูงใจผู้เข้าอบรมสู่เนื้อหาวิชา

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่มีทัศนะว่าวิทยากรมีความสามารถในการจูงใจผู้เข้าอบรมสู่เนื้อหาวิชา อยู่ในระดับ มาก ร้อยละ 83.87 และอยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 16.13

2.6 ความสามารถในการตอบข้อซักถามและเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมร่วมแสดงความคิดเห็น

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่มีทัศนะว่าวิทยากรมีความสามารถในการตอบข้อซักถามและการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมร่วมแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก – มากที่สุด ร้อยละ 32.26 – 41.93 รองลงมา อยู่ในระดับ น้อย - ปานกลาง ร้อยละ 9.68 และอยู่ในระดับ น้อยที่สุด ร้อยละ 6.45

ความสามารถของวิทยากร ผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่มีทัศนะว่า วิทยากรมีความสามารถ อยู่ในระดับ มาก ในการถ่ายทอดความรู้ได้ดี ทำให้เข้าใจมากขึ้นโดยวิทยากรได้นั้นถึงสิทธิประโยชน์ทั้ง 2 กองทุน บรรยายเปรียบเทียบกองทุนทั้ง 2 กองทุนอย่างชัดเจน รวมทั้งวิธีปฏิบัติและเงื่อนไขต่างๆ ถือได้ว่าตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เนื่องจากการจัดฝึกอบรมนี้เป็นการเปิดกว้างสำหรับทุกคนที่สนใจเกี่ยวกับการประกันสังคม ซึ่งบางคนไม่เคยมีพื้นฐานความรู้ในด้านการประกันสังคมมาก่อน วิทยากรไม่ได้ปูพื้นฐานการประกันสังคมเกี่ยวกับ 2 กองทุนจะบรรยายเน้นเฉพาะเรื่องที่เป็นเรื่องสิทธิประโยชน์ ทำให้ผู้เข้าอบรมบางคนเกิดความสับสนเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ระหว่าง 2 กองทุน วิทยากรควรบรรยายพื้นฐานความเป็นมาและความแตกต่างระหว่างกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน

3) ด้านความเหมาะสมของการดำเนินการฝึกอบรม

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร วิทยากร และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 – 2544 ในด้านความเหมาะสมในการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งนำเสนอด้วยตาราง 16 ดังนี้

ตาราง 16 แสดงความเหมาะสมของการดำเนินการฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม ปี 2543 – 2544” ในทัศนะของผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร วิทยากรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

(หน่วย : คน)		
ระดับความเหมาะสมการดำเนินการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
การจัดกลุ่มผู้เข้าอบรม		
มากที่สุด	19 *	59.38
มาก	10	31.25
ปานกลาง	3 **	9.37
น้อย	-	-
น้อยที่สุด	-	-
ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม		
มากที่สุด	-	-
มาก	5 * **	15.62
ปานกลาง	10	31.25
น้อย	15	46.88
น้อยที่สุด	2	6.25
การฝึกอบรมได้ตรงตามกำหนดการ		
มากที่สุด	6	18.75
มาก	8 **	25.00
ปานกลาง	14 *	43.75
น้อย	3	9.37
น้อยที่สุด	1	3.13
สถานที่จัดฝึกอบรมในการรองรับจำนวนผู้เข้ารับฝึกอบรม		
มากที่สุด	5	15.62
มาก	22 * **	68.76

ปานกลาง	5	15.62
น้อย	-	-
น้อยที่สุด	-	-

ตาราง 16 (ต่อ)

(หน่วย : คน)		
ระดับความเหมาะสมการดำเนินการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
การเดินทางมาสถานที่จัดฝึกอบรม		
มากที่สุด	-	-
มาก	2	6.25
ปานกลาง	7 * **	21.88
น้อย	20	62.50
น้อยที่สุด	3	9.37

* รวมทักษะของวิทยากร จำนวน 1 คน

** รวมทักษะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวน 1 คน

ข้อมูลจากตาราง 16 แสดงความเหมาะสมของการดำเนินการฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 ในทัศนะของผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร วิทยากรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ความเหมาะสมในการจัดกลุ่มผู้เข้าอบรม

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่มีทัศนะว่า ความเหมาะสมในการจัดกลุ่มผู้เข้าอบรม อยู่ในระดับ มาก- มากที่สุด ร้อยละ 31.25 – 59.38 และอยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 9.37

3.2 ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่มีทัศนะว่า ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด – น้อย ร้อยละ 6.25 – 46.88 รองลงมา อยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 31.25 และอยู่ในระดับ มาก ร้อยละ 15.62

3.3 ความเหมาะสมในการจัดฝึกอบรมได้ตรงตามกำหนดการ

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่มีทัศนะว่า ความเหมาะสมในการจัด

ฝึกอบรมได้ตรงตามกำหนดการ อยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 43.75 รองลงมา อยู่ในระดับ มาก – มากที่สุด ร้อยละ 18.75 – 25.00 และอยู่ในระดับ น้อยที่สุด - น้อย ร้อยละ 3.13 – 9.37

3.4 ความสะดวกของสถานที่จัดฝึกอบรมในการรองรับจำนวนผู้เข้าอบรม

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่มีทัศนะว่าความสะดวกของสถานที่จัดฝึกอบรมในการรองรับจำนวนผู้เข้าอบรม อยู่ในระดับ มาก - มากที่สุด ร้อยละ 15.62 – 68.76 และ อยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 15.62

3.5 ความสะดวกในการเดินทางมาสถานที่จัดฝึกอบรม

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่มีทัศนะว่าความสะดวกในการเดินทางมาสถานที่จัดฝึกอบรม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด – น้อย ร้อยละ 9.37 – 62.50 รองลงมา อยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 21.88 และอยู่ในระดับ มาก ร้อยละ 6.25 ในส่วนของการเดินทางมาสถานที่จัดฝึกอบรม ติดปัญหาการจราจรช่วงเช้าและช่วงเย็น ไม่สะดวกในการเดินทางมาและเดินทางกลับ ควรเลื่อนเวลาจัดเป็น 9.30 น. – 16.00 น. ประกอบกับสถานประกอบการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อยู่ไกลจากสถานที่จัดมาก

การจัดฝึกอบรม “ โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 – 2544 ในทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ที่ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร วิทยากร และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีความเห็นว่าโดยภาพรวมการฝึกอบรมดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์โครงการ อยู่ในระดับ มาก ซึ่งได้แก่ การได้รับความรู้ ความเข้าใจในการประกันสังคมชัดเจนขึ้น สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกันสังคม และที่สำคัญความสามารถของวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ได้ อยู่ในระดับ มาก รวมทั้งการดำเนินการจัดฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ประกอบด้วย สื่ออุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้ประกอบการบรรยาย, สถานที่สถานที่ที่จัดฝึกอบรมเพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื้อหาวิชาที่บรรยาย เอกสารประกอบการบรรยาย

3. ผลการวิเคราะห์ค่าความสูญเสียในการจัดฝึกอบรม (Waste)

จากผลการวิเคราะห์ค่าความสูญเสียในการจัดฝึกอบรม ปี 2543 - 2544 ซึ่งพิจารณาจากต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร คุณด้วย ผู้ที่ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร พบว่าความสูญเสียในการจัดฝึกอบรม มีค่าเป็นจำนวนเงินรวมทั้งสิ้น 84,198.45 บาท ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องมาจากมีผู้ที่ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 529 คน ความสูญเสียในการจัดฝึกอบรม ปี 2543 มีค่าสูงกว่าปี 2544 โดยมีความสูญเสียเป็นจำนวนเงิน 51,422.18 บาท สูงกว่าปี 2544 เป็นจำนวนเงิน 18,645.91 บาท ทั้งนี้เนื่องจากมีผู้ที่ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร เป็นจำนวน 306 คน สูงกว่าปี 2544 จำนวน 83 คน แสดงให้เห็นว่าปี 2543 การจัดฝึกอบรมมีความสูญเสียเปลืองมากที่สุด

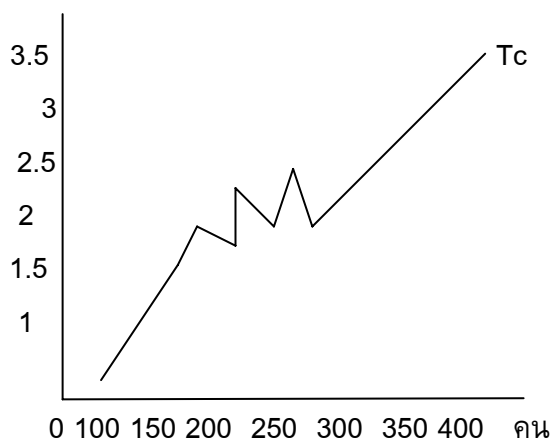
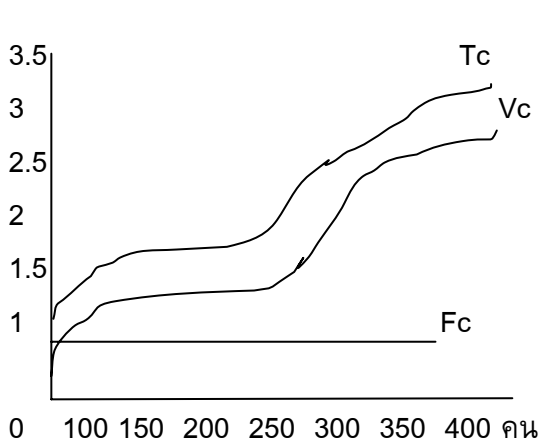
อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิภาพของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 – 2544 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ต้นทุนในการจัดฝึกอบรม ประกอบด้วย ต้นทุนรวม ต้นทุนเฉลี่ยและต้นทุนเพิ่ม พบว่า ต้นทุนรวมซึ่งประกอบด้วย ค่าวิทยากร ค่าพาหนะและค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม มีค่าผันแปรไปตามจำนวนผู้เข้าอบรมที่เพิ่มขึ้น ตามทฤษฎีต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ต้นทุนรวมระยะสั้นเป็นผลรวมของต้นทุนผันแปรและต้นทุนคงที่ (David R. Kamershan : 1977) โดยเส้นต้นทุนรวม (Tc)จะมีลักษณะเดียวกับเส้นต้นทุนผันแปร(Vc) ทอดขึ้นจากซ้ายไปขวา และเนื่องจากค่าวิทยากร ค่าพาหนะ เป็นต้นทุนผันแปรที่มีค่าค่อนข้างคงที่ จึงทำให้การเปลี่ยนแปลงของต้นทุนรวมขึ้นอยู่กับค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มเป็นสำคัญ ซึ่งผันแปรไปตามจำนวนผู้เข้าอบรมจึงทำให้ลักษณะเส้นต้นทุนรวม(Tc) ของการจัดโครงการ ซึ่งเป็นโครงการระยะสั้น มีลักษณะดังนำเสนอด้วยภาพประกอบ 6และภาพประกอบ 7 ดังนี้

จำนวนเงิน (10,000 – 35,000 บาท)

จำนวนเงิน (10,000 – 35,000 บาท)



ภาพประกอบ 6 แสดงต้นทุนรวมตามทฤษฎี เศรษฐศาสตร์
ภาพประกอบ 7 แสดงต้นทุนรวมการจัดฝึกอบรม ปี 2543-2544

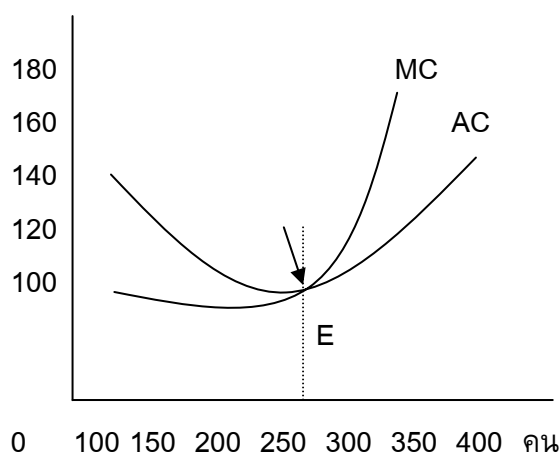
จากภาพประกอบ 7 แสดงเส้นกราฟต้นทุนรวม(Tc)ในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 ลักษณะเส้นกราฟต้นทุนรวม (Tc) ในการจัดฝึกอบรม

มีลักษณะเดียวกับเส้นต้นทุนผันแปร(Vc)ซึ่งทอดขึ้นจากซ้ายไปขวา

จากการวิเคราะห์ต้นทุนเฉลี่ยและต้นทุนเพิ่มตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ต้นทุนจะถึงจุดต่ำสุดเมื่อจุดที่ $Mc = Ac$ ในขณะที่ต้นทุนเพิ่ม(Mc) มีค่าสูงขึ้นและต้นทุนเฉลี่ย (Ac) มีค่าต่ำสุด ดังแสดงในภาพประกอบ 8 จากการวิเคราะห์ต้นทุนเฉลี่ยและต้นทุนเพิ่มในการจัดฝึกอบรม

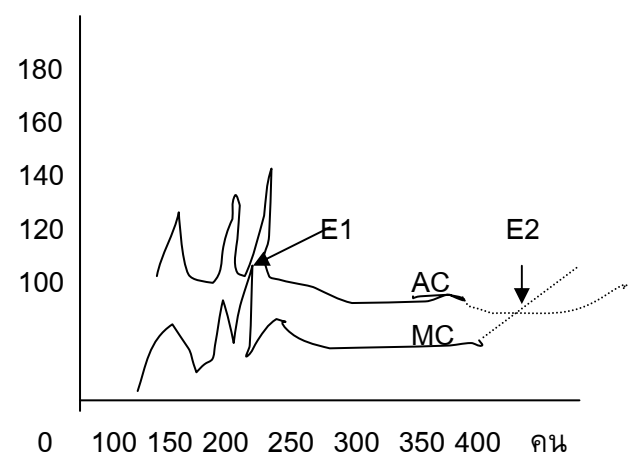
ภาวะการณ์ดังกล่าวยังไม่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นช่วงของการวิเคราะห์ระยะสั้นทั้ง Mc และ Ac จึงยังอยู่ในช่วงของการลดลง ดังแสดงในภาพประกอบ 9

จำนวนเงิน (บาท)



ภาพประกอบ 8 ต้นทุนเฉลี่ยและต้นทุนเพิ่ม
ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์

จำนวนเงิน (บาท)



ภาพประกอบ 9 ต้นทุนเฉลี่ยและต้นทุนเพิ่ม
ในการจัดฝึกอบรม ปี 2543 - 2544

ในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 ลักษณะเส้นกราฟต้นทุนเฉลี่ย(Ac)และต้นทุนเพิ่ม(Mc) ในการจัดฝึกอบรมยังไม่ถึงจุดต่ำสุดในการผลิตตามทฤษฎีต้นทุนระยะสั้นทางเศรษฐศาสตร์ เส้นต้นทุนเฉลี่ย (Ac) จะมีลักษณะเป็นเส้นโค้งลาดลงจากซ้ายไปขวามีลักษณะเป็นตัว U เส้นต้นทุนเฉลี่ย(Ac)จะตัดกับเส้นต้นทุนเพิ่ม(Mc)เมื่อต้นทุนเฉลี่ยต่ำสุด(Samuelson, Paul A : 1970)จากเส้นต้นทุนเฉลี่ย(Ac)ในการฝึกอบรมตัดกับเส้นต้นทุนเพิ่ม(Mc) ที่จุด E1 ซึ่งไม่ใช่ต้นทุนเฉลี่ยที่ต่ำสุด แสดงว่าต้นทุนในการผลิตยังไม่อยู่ในช่วงที่ต่ำสุด ซึ่งจะต้องขยายเวลาในการวิเคราะห์ต้นทุนออกไป และเพิ่มปริมาณจำนวนผู้เข้าอบรม ซึ่งต่อไปในอนาคตอาจจะมีแนวโน้มทำให้เส้นต้นทุนเฉลี่ย(Ac)ตัดกับเส้นต้นทุนเพิ่ม(Mc)ในช่วงการผลิตที่ต่ำสุดที่จุด E2 ซึ่งจะเป็นช่วงที่การจัดฝึกอบรมมีความเหมาะสมและมีการประหยัดต่อขนาดการผลิตที่เหมาะสมที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนการจัดฝึกอบรม

จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน(Cost Effectiveness) ในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชน” ปี 2543 - 2544 ประสิทธิภาพของต้นทุน ปี 2544 ทั้ง 2 กรณีมีประสิทธิภาพของต้นทุนสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากมีจำนวนรุ่นที่จัดฝึกอบรมมากกว่า 2 รุ่น อีกทั้งมีจำนวนผู้เข้าอบรม และจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรสูงสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประสิทธิภาพของต้นทุนที่สูง ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้เข้าอบรมที่เพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าเงินซึ่งเป็นต้นทุนในการดำเนินการ ในทุกๆ 1 บาท สามารถจัดอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้เพิ่มมากกว่าที่ใช้ไปในการดำเนินการ และเมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของต้นทุนพิจารณาจากจำนวนผู้เข้าอบรมกับจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร พบว่าประสิทธิภาพของต้นทุนพิจารณาจากจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรมีประสิทธิภาพของต้นทุนต่ำกว่าเล็กน้อย ทั้งนี้เนื่องจากอัตราดอกเบี้ยเงินฝากออมทรัพย์มีระยะเวลาใกล้เคียงกัน จึงส่งผลให้ต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาสมีค่าเพิ่มสูงขึ้นเพียงเล็กน้อย ดังนั้นประสิทธิภาพของต้นทุนเพิ่มขึ้นหรือลดลง ขึ้นอยู่กับต้นทุนรวมและจำนวนผู้เข้าอบรม แสดงให้เห็นว่า “โครงการเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชน” ในปี 2544 มีประสิทธิภาพของต้นทุนที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากการบริหารโครงการ และการจัดสรรงบประมาณกับปริมาณผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น

จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลในทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้องใน “โครงการเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชน” ปี 2543 - 2544 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ ผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร วิทยากรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรมถือได้ว่า “โครงการเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชน” บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในระดับ มาก โดยทั้งนี้แม้ว่าการจัดฝึกอบรมจะมีความสูญเสียไป เนื่องจากมีผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร แต่จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร ได้แสดงความคิดเห็นว่าโครงการดังกล่าวมีประโยชน์มากต่อตนเองและสังคม เห็นได้จากการดำเนินงานของโครงการมีจุดประสงค์สำคัญเพื่อให้ประโยชน์โดยรวมแก่สังคม

3. ผลการวิเคราะห์ค่าความสูญเสียในการจัดฝึกอบรม

ค่าความสูญเสียในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชน” ปี 2543 - 2544 จากการเปรียบเทียบค่าความสูญเสียในการจัดฝึกอบรม ปี 2543 - 2544 พบว่า ปี 2543 มีความสูญเสียสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากมีจำนวนผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตรสูงสุด แสดงให้เห็นว่าการลดลงของจำนวนผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร “โครงการเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชน” ปี 2544 เป็นผลเนื่องมาจากปัจจัย 2 ประการ ปัจจัยแรกคือ ปัจจัยภายใน ซึ่งเกิดจากหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมมีการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมและบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการจัดวิทยากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้แก่ประชาชนได้ อย่างชัดเจนตามความต้องการของผู้เข้าอบรม รวมทั้งมีการปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมให้เหมาะสมตามสภาพปัจจุบัน และให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าอบรม เพื่อลดปริมาณจำนวนผู้ไม่

สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยภายนอก เนื่องจากปัญหาทางสภาพเศรษฐกิจ ทำให้สถานประกอบการบางแห่งต้องปิดกิจการกระทันหัน ทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่มั่นใจในความมั่นคง และหลักประกันในการดำรงชีพ จึงได้เห็นถึงประโยชน์ของการประกันสังคม และมีความต้องการเข้าอบรมเพื่อรับทราบถึงหน้าที่และสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับในการประกันสังคม รวมทั้งความจำเป็นในหน้าที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคม จึงส่งผลให้ลดปริมาณจำนวนผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตรลง และมีปริมาณผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 – 2544 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. แม้ว่าการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543 - 2544 จะยังไม่มีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากร (งบประมาณ) ให้มีความคุ้มค่าและประหยัดได้ตามที่ควรจะเป็นตามทฤษฎี แต่จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนและประสิทธิผลในทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่าประสิทธิผลของต้นทุนในปี 2544 มีค่าสูงขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าต้นทุนที่ใช้ในการฝึกอบรมสามารถส่งผลให้มีจำนวนผู้เข้าอบรมและผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรเพิ่มขึ้น รวมทั้งค่าความสูญเปล่าในการจัดฝึกอบรมอันเนื่องมาจากผู้ไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร มีจำนวนลดลง และประสิทธิผลในทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีประสิทธิผลอยู่ในระดับ สูง พิจารณาจากผู้เข้าอบรมทั้งที่เข้าอบรมจนจบหลักสูตรและไม่สามารถเข้าอบรมจนจบหลักสูตร ประกอบกับโครงการฝึกอบรมเป็นโครงการที่เป็นการมุ่งสร้างสวัสดิการที่ดีให้แก่ประชาชนในสังคม เป็นโครงการที่ไม่ได้มุ่งหวังผลกำไร จึงสมควรที่จะดำเนินการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ต่อไป

2. เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณในการจัดฝึกอบรมของสำนักงานประกันสังคมเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้นมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าอบรม ซึ่งมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน จึงควรดำเนินการไปพร้อมกัน 2 วิธี คือ

วิธีที่ 1) การลดจำนวนครั้งในการจัดฝึกอบรมในส่วนกลางและเพิ่มจำนวนครั้งในหน่วยงานระดับสาขา

วิธีที่ 2) การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีความหลากหลายและแตกต่างกันตามความต้องการของผู้เข้าอบรม เช่น การจัดฝึกอบรมเรื่อง “ สิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน” ให้แก่กลุ่มนายจ้าง ลูกจ้างและผู้ประกันตนในโครงการประกันสังคม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการประเมินประสิทธิผลโดยการวัดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร
2. ควรมีการประเมินผลโครงการในทุกๆ ด้าน ทั้งในด้านต้นทุนและประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งจะเป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการให้มีความเหมาะสมมากขึ้น
3. ควรมีการวิเคราะห์ต้นทุนในการจัดฝึกอบรมโดยใช้วิธีการวัดเป็น UNIT COST

บรรณานุกรม

- เกษมา พรรณสวัสดิ์ และ ศิริพรรณ ตระกูล. (2521). *มนุษย์ทรัพยากรอันมีค่าของชาติ*.
กรุงเทพฯ : สำนักงานแพร่พิทยา.
- กองนิติการ สำนักงานประกันสังคม. (2542) . *พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไข
เพิ่มเติมโดย พรบ. (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542* พร้อมด้วย
พระราชกฤษฎีกา และกฎกระทรวง . กรุงเทพฯ : สำนักงานประกันสังคม .
- กองฝึกอบรม สำนักงานประกันสังคม. (2543). *โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม*.
(เอกสารประกอบการประชุม) กรุงเทพฯ : สำนักงานประกันสังคม.
- กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม. (2540). *“เอกสารประกันสังคม”*. กรุงเทพฯ :
สำนักงานประกันสังคม.
- กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม. (2542). *แนวคิดและหลักการประกันสังคม*.
กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม.(2545). *“เอกสารประกันสังคม”*. กรุงเทพฯ :
สำนักงานประกันสังคม. .
- กัลย์ชีรา อ้นขวัญเมือง. (2538). *การประเมินโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ
โปรแกรมวิชาการคอมพิวเตอร์ สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
ถ่ายเอกสาร.
- เกษมสันต์ วีระกุลและคณะ. (2534). *พจนานุกรมศัพท์เศรษฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ : ภาควิชา
เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จงบกล สยนาณนท์. (2543). *การวิเคราะห์ต้นทุนและต้นทุนต่อหน่วยงานบริการผู้ป่วยนอก
สถาบันประสาทวิทยา ปีงบประมาณ 2541*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล . ถ่ายเอกสาร.
- จาดุรงค์ แสนธรรมพล. (2533). *การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการให้บริการรักษา
พยาบาลของสถานบริการสาธารณสุขระดับต่างๆ ที่ให้แก่ผู้ป่วยบัตรสุขภาพ :*
กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (เศรษฐศาสตร์) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . ถ่ายเอกสาร.
- จารุวรรณ ธรรมวิทย์ . (2541) . *โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม*. กรุงเทพฯ :
กองฝึกอบรม สำนักงานประกันสังคม .

- จารุวรรณ รองมาลี . (2542) . ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนประกันสังคมภายใต้พรบ
ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และ พ.ศ. 2537: ศึกษาเปรียบเทียบสำนักงานประกันสังคม
จังหวัดสมุทรปราการและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ศ.ศ.ม. (รัฐศาสตร์)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- จุฬารัตน์ ด่านวัฒนชัย . (2533) . การประหยัดจากขนาด (Economies of Scale) และ
การประหยัดจากการขยายขอบเขตการดำเนินธุรกิจ (Economies of Scope)
ของธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (เศรษฐศาสตร์) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร.
- จำลอง ศรีประสานนท์. (2526). “หลักการประกันสังคม”, วารสารสังคมสงเคราะห์ . กรุงเทพฯ :
คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- เจลีเยว บุรีภักดี. (2543). “เศรษฐศาสตร์การศึกษา”, (เอกสารประกอบการสอนวิชาเศรษฐศาสตร์
การศึกษา) . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2539). คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างมี
ประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน .
- ดวงเดือน พันธุ์ธมนานิน. (2523). “การฝึกอบรมการวิจัยขั้นสูงทางพฤติกรรมศาสตร์”, (เอกสาร
ประกอบการฝึกอบรม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงพร โรจนพันธุ์ .(2542) . การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติเกี่ยวกับการ
ประกันสังคมของผู้ประกันตนระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. (สื่อสารมวลชน) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
ถ่ายเอกสาร .
- นิตา ชูโต. (2538) . การประเมินโครงการ . กรุงเทพฯ : พีเอ็นการพิมพ์ .
- บัญญัติ ศิริปรีชา. (2541). การปฏิรูประบบประกันสังคม การแสวงหาความเห็นร่วมแนวใหม่.
(เอกสารการแปล) กรุงเทพฯ : กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม.
- เบญจพร ทังเกษมวัฒนา. (2537). การวิเคราะห์โครงการพัฒนา (Development Project
Analysis : EC 367). กรุงเทพฯ : ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง .
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). การวิจัย การวัดและประเมินผล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
ศรีอนันต์.
- ปรีชา ศรีวัลย์. (2525). การประเมินผลและการควบคุมการฝึกอบรม. (งานแปล) . กรุงเทพฯ
: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ .
- ประสิทธิ์ ดงยิ่งศิริ. (2538). การวิเคราะห์และประเมินโครงการ. (เอกสารวิชาการ). กรุงเทพฯ
: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .

- พรทิพย์ มีสัตย์ .(2536). การประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการฝึกอาชีพระยะสั้น : ศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาลัยสารพัดช่าง.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (เศรษฐศาสตร์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . ถ่ายเอกสาร.
- พ่ายพ พยอมยนต์ และคณะ. (2534). การศึกษาความเป็นไปได้และการวิเคราะห์โครงการ. (เอกสารการสอนชุดวิชาสาขาวิทยาการจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช .
- พิศมัย จารุจิตติพันธ์. (2526) . หลักเศรษฐศาสตร์ . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิศมัย จารุจิตติพันธ์. (2543). “ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพภายใน : กลไก
สำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา,”(เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุพิน ประจวบเหมาะ. (2537). การจัดทำและประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : คณะ
เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .
- เยาวดี ราชชัยกุล. (2542). การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ . กรุงเทพฯ : สำนัก
พิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- เยาวเรศ ทับพันธุ์. (2541). การประเมินโครงการตามแนวทางเศรษฐศาสตร์ . กรุงเทพฯ :
คณะเศรษฐศาสตร์ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รวีวรรณ เบตร์ศิริตระกูล. (2540). การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมกับประสิทธิภาพการทำงาน
ระหว่างวิธีการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติกับการฝึกอบรมหลังการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์
วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- รวีวัตร์ สิริภูบาล. (2543) . การพัฒนาแบบจำลองระบบฝึกอบรมครูเชิงทักษะปฏิบัติ. ปริญญาโท
กศ.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. (2529). เทคนิคการฝึกอบรม . กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เพรสมีเดีย .
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ . (2540). สถิติวิทยาทางการศึกษา . กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น .
- วรนาท วัฒนา. (2540). ต้นทุนการรักษาพยาบาลผู้รับบริการโครงการประกันสุขภาพโดย
ความสมัครใจของสถานีนอมนัยใน อ. แม่จัน จ. เชียงราย. วิทยานิพนธ์ ส.ม.
(สาธารณสุขศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- วรภา ชัยเลิศวณิชกุล. (2544).การเพิ่มทักษะแก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม. (เอกสารประกอบการ
ฝึกอบรม). กรุงเทพฯ : สำนักงานประกันสังคม .
- วันรักษ์ มีมณีนาคิน. (2540). เศรษฐศาสตร์จุลภาค. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี . (2537). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .

- ศิริพร เย็นเปี่ยม. (2538). *อุตสาหกรรมการบินทางอากาศของประเทศไทย : วิเคราะห์ต้นทุนการผลิตบริการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (เศรษฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- สรยุทธ์ มีนะพันธ์. (2544). *เศรษฐศาสตร์การจัดการ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. (2531). *การประเมินโครงการ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ (Program Evaluation : Theory and Practice)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมบูรณ์ คำอ้าย. (2539). *การประเมินผลการนำพรบ.ประกันสังคม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2537 ไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีของความพึงพอใจของนายจ้างและลูกจ้างเอกชน*. สารนิพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2542). *เศรษฐศาสตร์การบริหาร (Management Economics)*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ (1991) .
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2537). *รวมบทความทางการประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริวิลาส มณฑลโสภณ. (2537). *การวิเคราะห์ต้นทุน/ผลตอบแทนโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษาบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (เศรษฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- สุรักษ์ บุญาค และวันรักษ์ มีมณีนาคิน. (2524). *เศรษฐศาสตร์จุลภาค*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพ.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2544). *คู่มือการวัด ติดตาม และประเมินผลของการปฏิบัติงานของส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. (2539). *อัตราผลตอบแทนทางเศรษฐกิจจากการลงทุนทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ.
- อรพรรณ พรสิมา. (2537). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัจฉรา แสงขำ. (2534). *การประเมินผลโครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมหลักสูตรระยะสั้นโดยการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล*. วิทยานิพนธ์ ศ.ษ.ม. (การศึกษาระดับปริญญาโท) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อารักษ์ พรหมณี และ สุชาติา ชีเจริญ. (2542). *หลักการบำนาญภายใต้ความมั่นคงทางสังคม*. (เอกสารรายงานทางวิชาการ). กรุงเทพฯ : สำนักงานประกันสังคม .
- อินทร์ ศรีคุณ. (2523). *การประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูนครราชสีมา .
- Anderson , Scriven B and Samoull Ball . (1978). *The Profession and Practice of Program Evaluation*. Sanfransico : Jossey-Bass Publishers.

- Cronbach Lee J .(1963). *Course improvement through Evaluation* . Ohio : Charles A Joames.
- David R. Kamerschan and Lloyd M. Valentine. (1977). *Intermediate Microeconomic Theory*. Ohio : South Western publishing Co.,.
- Mayers, William R. (1981). *The evaluation enterprise*. San Francisco : Jossey – Bass.
- Provus Malcam. (1971). *Discrepancy Evaluation for Educationprogram improvement and assessment*. Berkeley, Calif : Mccutchat publishing corporation.
- Samuelson.(1970). *Paul A. Economics*. Tokyo, New York : Kagakusha Company, Ltd.
- Scriven , Michael. (1967) . *The Methodogy of Evaluation (perspectives of curriculum Evaluation)*. Chicago : American Educational Research Association , Monograph series on Evaluation.
- Stack , Robert E. (1967). *The countenance of Education Evaluation*. (Teachers College Record). Columbus, Ohio State : Superientendent of public instruction.
- Stufflebeam , Daneil. (1971). *Educational Evaluation and Decision-Makeing*. Itasca, Illinois : F.E.Peacock publishers,Inc.
- William N.Dun (1994) . *Public Policy Analysis : An Introduction* . Englewood Clieffs,NJ : Prentice Hall.
- Worthen, B.R. and Sander. (1973). *Educational Evaluation : theory and practice*. Worthington, Ohio : Charles A. Jones publishing company.

ภาคผนวก

หัวข้อ	ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่บรรลุ	
2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคม ที่ถูกต้องชัดเจน						
2.2 ความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ในการปฏิบัติงาน						
2.3 ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติที่ดี ต่องานประกันสังคม						

ตอนที่ 3 ความเหมาะสมในการจัดหลักสูตร “ โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม ”

หัวข้อ	ระดับความเหมาะสมในการจัดหลักสูตร					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านเนื้อหาวิชา						
3.1 ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาที่บรรยาย						
3.2 ความเหมาะสมในการจัดเนื้อหาวิชา						
3.3 ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาและเวลาที่กำหนด						
3.4 ความทันสมัยของเนื้อหาวิชา						
3.5 ความเหมาะสมของเอกสารประกอบการฝึกอบรม						
ด้านความสามารถของวิทยากร						
3.6 การถ่ายทอด						
3.7 การจัดลำดับขั้นตอนการบรรยาย						
3.8 การบรรยายได้ตรงตามวัตถุประสงค์						
3.9 การใช้สื่อประกอบการบรรยาย						
3.10 การจูงใจผู้เข้าอบรมเข้าสู่เนื้อหาวิชา						
3.11 การตอบข้อซักถามและเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมร่วมแสดงความคิดเห็น						
ด้านการดำเนินการฝึกอบรม						
3.12 ความเหมาะสมในการจัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม						
3.13 ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม						
3.14 ความเหมาะสมของการฝึกอบรมได้ตรงตามกำหนดการ						
3.15 ความเหมาะสมของสถานที่จัดฝึกอบรมในการรองรับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม						
3.16 ความสะดวกในการเดินทางมาสถานที่จัดฝึกอบรม						

แบบสัมภาษณ์การฝึกอบรมโครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม (SST) ปี 2543-2544
สำหรับวิทยากร

- แบบสัมภาษณ์ มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 การบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม”

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมในการจัดหลักสูตร “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม”

ตอนที่ 1 การบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม”

หัวข้อ	ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่บรรลุ	
1.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคม ที่ถูกต้องชัดเจน						
1.2 ความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ในการปฏิบัติงาน						
1.3 ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติที่ดี ต่อสำนักงานประกันสังคม						

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมในการจัดหลักสูตร “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม”

หัวข้อ	ระดับความเหมาะสมในการจัดหลักสูตร					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านเนื้อหาวิชา						
2.1 ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาที่บรรยาย						
2.2 ความเหมาะสมในการจัดเนื้อหาวิชา						
2.3 ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาและเวลาที่ กำหนด						
2.4 ความทันสมัยของเนื้อหาวิชา						
2.5 ความเหมาะสมของเอกสารประกอบการ ฝึกอบรม						
ด้านการดำเนินการฝึกอบรม						
2.6 ความเหมาะสมในการจัดกลุ่มผู้เข้ารับ การฝึกอบรม						

หัวข้อ	ระดับความเหมาะสมในการจัดหลักสูตร					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
2.7 ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม						
2.8 ความเหมาะสมของการฝึกอบรมได้ตรงตามกำหนดการ						
2.9 ความเหมาะสมของสถานที่จัดฝึกอบรมในการรองรับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม						
2.10 ความสะดวกในการเดินทางมาสถานที่จัดฝึกอบรม						

แบบสัมภาษณ์การฝึกอบรมโครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม (SST) ปี 2543-2544
สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

- แบบสัมภาษณ์ มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 การบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม”

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมในการจัดหลักสูตร “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม”

ตอนที่ 1 การบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม”

หัวข้อ	ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่บรรลุ	
1.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคม ที่ถูกต้องชัดเจน						
1.2 ความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ในการปฏิบัติงาน						
1.3 ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติที่ดี ต่อสำนักงานประกันสังคม						

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมในการจัดหลักสูตร “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม”

หัวข้อ	ระดับความเหมาะสมในการจัดหลักสูตร					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านเนื้อหาวิชา						
2.1 ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาที่บรรยาย						
2.2 ความเหมาะสมในการจัดเนื้อหาวิชา						
2.3 ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาและเวลาที่ กำหนด						
2.4 ความทันสมัยของเนื้อหาวิชา						
2.5 ความเหมาะสมของเอกสารประกอบการ ฝึกอบรม						
ด้านความสามารถของวิทยากร						
2.6 การถ่ายทอด						
2.7 การจัดลำดับขั้นตอนการบรรยาย						
2.8 การบรรยายได้ตรงตามวัตถุประสงค์						

หัวข้อ	ระดับความเหมาะสมในการจัดหลักสูตร					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
2.9 การใช้สื่อประกอบการบรรยาย						
2.10 การจูงใจผู้เข้าอบรมเข้าสู่เนื้อหาวิชา						
2.11 การตอบข้อซักถามและเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมร่วมแสดงความคิดเห็น						
ด้านการดำเนินการฝึกอบรม						
2.12 ความเหมาะสมในการจัดกลุ่มผู้เข้ารับ การฝึกอบรม						
2.13 ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ใน การฝึกอบรม						
2.14 ความเหมาะสมของการฝึกอบรมได้ตรง ตามกำหนดการ						
2.15 ความเหมาะสมของสถานที่จัดฝึกอบรมใน การรองรับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม						
2.16 ความสะดวกในการเดินทางมาสถานที่ จัดฝึกอบรม						

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	กิตติพร รอดรุ่งเรือง
ภูมิลำเนา	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	328/9 ตรอกกวดดาวดิษฐ์ แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2525	ประถมศึกษา โรงเรียนศรีอุทัย กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2528	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดสังเวช กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2531	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัดสังเวช กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2535	ศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาเอก ภาษาไทย วิชาโท เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2545	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร