

ความคุ้มค่าของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปริญญานิพนธ์

ของ

อรนุช ศิริเตชะ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์

พฤษภาคม 2553

ความคุ้มค่าของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปริญญานิพนธ์

ของ

อรนุช ศิริเตชะ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์

พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความคุ้มค่าของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทคัดย่อ

ของ

อรนุช ศิริเตชะ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์

พฤษภาคม 2553

อรนุช ศิริเตชะ. (2553). *ความคุ้มค่าของการพัฒนาฝีมือแรงงาน*. ปริญญาโท ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์
การพัฒนามนุษย์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถิพย์ ราษฎร์นิยม และ
รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์.

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของงานวิจัยนี้คือ เพื่อวิเคราะห์หาต้นทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประกอบกับวิเคราะห์ผลได้ที่เป็นตัวเงินและผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินจากการพัฒนาฝีมือแรงงานและ เพื่อ
วิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
จังหวัดปทุมธานี ในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน และหลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 166
คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ชุด ซึ่งประกอบด้วย
แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับต้นทุน ผลได้ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่
เป็นตัวเงินที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับทางศูนย์ฯ และแบบสอบถามที่ใช้สอบถามเกี่ยวกับต้นทุน ใน
การฝึกอบรมของทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี โดยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์
ความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วย การหามูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ (NPV) การหาอัตรา
ผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) และ การหาผลตอบแทนจากการลงทุน (ROI)

ผลการวิจัยพบว่า ต้นทุนที่ใช้ในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน มีต้นทุนเฉลี่ยเท่ากับ 44,547.64
บาทต่อคน ในขณะที่ผลได้ที่เป็นตัวเงินที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ ในกรณีที่ประกอบอาชีพหลักอย่าง
เดียวมีค่าเท่ากับ 3,343,246.51 บาทต่อคน กรณีประกอบอาชีพเสริมอย่างเดียวมีค่าเท่ากับ
200,298.48 บาทต่อคน หากทำการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยทำการ
เปรียบเทียบระหว่างต้นทุนกับผลได้ที่เป็นตัวเงิน ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์มูลค่าปัจจุบันสุทธิ
(NPV) วิธีการหาอัตราผลได้ต่อต้นทุน (B/C) และการหาผลตอบแทนจากการลงทุน (ROI) จะได้ผลการ
วิเคราะห์ที่สอดคล้องกันทั้ง 3 วิธี คือการลงทุนดังกล่าวข้างต้นเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เพราะผลได้ที่
เป็นตัวเงินที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับมีค่ามากกว่าต้นทุนที่ใช้ในการฝึกอบรม และหากพิจารณาผลได้ที่
ไม่เป็นตัวเงินประกอบกันจะพบว่า การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ
รองลงมา คือทำให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ง่ายขึ้น และรองลงมาคือ การฝึกอบรมมีประโยชน์
ต่อการหางานทำในอนาคต แต่อย่างไรก็ตามค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของผลได้ไม่เป็นตัวเงินทั้งหมดมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 ซึ่งอยู่ในระดับมาก สำหรับต้นทุนที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน มีค่าต้นทุน
เฉลี่ยเท่ากับ 45,081.39 บาทต่อคน ในขณะที่ผลได้ที่เป็นตัวเงินที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ ในกรณีที่
ประกอบอาชีพหลักอย่างเดียวมีค่าเท่ากับ 2,102,345.42 บาทต่อคน กรณีประกอบอาชีพเสริมอย่าง

เดียวมีค่าเท่ากับ 58,420.39 บาทต่อคน หากทำการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนกับผลได้ที่เป็นตัวเงิน ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) วิธีการหาอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) และการหาผลตอบแทนจากการลงทุน (ROI) จะได้ผลการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกันทั้ง 3 วิธี คือการลงทุนดังกล่าวข้างต้นเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เพราะผลได้ที่เป็นตัวเงินที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับมีค่ามากกว่าต้นทุนที่ใช้ในการฝึกอบรม และหากพิจารณาผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินประกอบกันจะพบว่า ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองของผู้เข้ารับการอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การฝึกอบรมทำให้ได้รับความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น และรองลงมาคือ การฝึกอบรมในครั้งนี้เป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อด้านอาชีพที่สูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตามค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของผลได้ไม่เป็นตัวเงินทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.05 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

THE WORTHINESS OF LABOR SKILL DEVELOPMENT

AN ABSTRACT

BY

ORANUCH SIRITECHA

Presented in Partial fulfillment of the Requirements For the
Master of Economics Degree in Human Resource Economics
at Srinakharinwirot University

May 2010

Oranuch Siritecha. (2010). *The Worthiness of Labor Skill Development*. Master Thesis, M.Econ. (Human Resource Economics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Aotip ratniyom , Assoc. Prof. Dr. Pitsamai Jarujittiphun.

The purposes of this research were to analysis cost in Labor skill Development , to analysis Benefit from training Labor skill Development and to analysis the Worthiness of Labor skill Development.

The sample for research was male and female of trainee attending trains at Labor skill development center. Pathum Thani. They were training in the course to prepare start work and the course trains to improve Labor skill. The total samples 166 trainee. The tools of this research were questionnaires: questionnaire that use to data from the trainee about the cost and benefit from training in course to start work and the course trains to improve Labor skill and questionnaire that use to data from Labor Skill Development Center in Pathum Thani about cost of trains and applied the data to analysis the Worthiness of Labor skill Development with Net Present Value (NPV), Benefit – Cost Ratio (B/C) Return on Investment (ROI)

The results of the research were as follows ;The total cost of training in course to prepare start work was 44,547.64 Bahts/person. While benefit in cash that the trainee receives in case of routine is valuable that 3,343,246.51 Baht/person and benefit in cash for case of part – time job only is valuable that 200,298 Baht/person. If, do Worthiness of Labor skill Developmentby do the comparison between cost and benefit in this research uses the way Net Present Value (NPV), Benefit – Cost Ratio (B/C) Return on Investment (ROI) will effective the analysis that conforms three both of the way be the investment that is worthwhile. And if, consider the benefit that don't be formed money will assemble meet that , in topic of knowledge has that to go to use in work is valuable mean most is 3.74 but , however point average value totals up of the benefit that don't be formed money is valuable share that 3.50 which , stay in high levels.The total cost of training in course to improve Labor skill was 45,081.39 Bahts/person. While benefit in cash that the trainee receives in case of routine is valuable that 2,102,345.42 Baht/person and benefit in cash for case of

part – time job only is valuable that 58,420.39Baht/person. If, do Worthiness of Labor skill Development by do the comparison between cost and benefit in this research uses the way Net Present Value (NPV), Benefit – Cost Ratio (B/C) Return on Investment (ROI) will effective the analysis that conforms three both of the way be the investment that is worthwhile. And if, consider the benefit that don't be formed money will assemble meet that , in topic of cause the dignity in oneself of the trainee , be valuable share most be 3.92 but , however point average value totals up of the benefit that don't be formed money is valuable share that 3.05 which , stay in moderately levels

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
ความคุ้มค่าของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ของ
อรนุช ศิริเตชะ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่.....เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2553

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถิพย์ ราษฎร์นิยม)

(ดร.รัชพันธุ์ เที่ยงจิตร)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์)

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถิพย์ ราษฎร์นิยม)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ศิริพร สัจจามันท์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ดร.อรรถิพย์ ราษฎร์นิยม ประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์ กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ท่านทั้งสองได้ทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการอบรมสั่งสอน แนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์ ช่วยเหลือให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวคิด ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆในการทำปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างมาก ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณดร.รัชพันธุ์ เชยจิตร และ รองศาสตราจารย์ ศิริพร สัจจามันท์ ที่กรุณาเป็นกรรมการในการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์และได้ให้ข้อเสนอแนะตลอดจนคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของสำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะที่กรุณาให้ความรู้ อบรมสั่งสอนผู้วิจัยจนมีความรู้ ความสามารถ ในสาขาเศรษฐศาสตร์การพัฒนา มนุษย์และนำมาใช้ในการจัดทำปริญญานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และผู้เข้ารับการฝึกอบรบกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี ทุกท่านในการเอื้อเฟื้อข้อมูลสำหรับการทำงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ณัฐพงศ์ จันทวิวัฒน์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ตลอดจนชี้แนะแนวคิด ทำให้ผู้วิจัยมีแรงบันดาลใจ ในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้ลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบพระคุณ ดร.จินดา จันทรแก้ว ที่ให้ความช่วยเหลือ และให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้วิจัยด้วยดีทุกประการเสมอมา

ขอขอบพระคุณคุณจิราภรณ์ พวงเขียว, คุณจิตจุฑา หวานชะเอม และเจ้าหน้าที่สถานแรกรับหญิงบ้านปรางค์ทุกท่าน ที่ได้สละกำลังกาย ห่วงใย และเป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาศึกษา และทำปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจในมิตรภาพและความเป็นเพื่อนที่ดียิ่งเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว “ศิริเตชะ” ที่คอยอบรมสั่งสอน สนับสนุน และเป็นกำลังใจทั้งทางด้านการเรียน การทำงาน ตลอดจนการดำเนินชีวิต ทำให้ผู้วิจัยใช้ชีวิตอย่างมีความพร้อม และมีกำลังใจที่ดียิ่งตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณของบิดา มารดา รวมทั้งครูอาจารย์ของผู้วิจัย และขอมอบคุณความดีนี้ไว้แก่ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจที่ดีแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

อรนุช ศิริเตชะ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลังและประวัติความเป็นมาของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับต้นทุนการฝึกอบรม.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับผลได้จากการฝึกอบรม.....	17
แนวคิดการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการลงทุนในทุนมนุษย์.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4 การนำเสนอผลและการวิเคราะห์ข้อมูล	
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	41
การวิเคราะห์ต้นทุนในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน	45
การวิเคราะห์ผลได้ที่เป็นตัวเงินของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	50
การวิเคราะห์ผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	56
การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	59
 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	 66
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	66
ของประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	66
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
สรุปผลการวิจัย.....	71
อภิปรายผล.....	72
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	79
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	80
 บรรณานุกรม.....	 82
 ภาคผนวก.....	 89
ภาคผนวก ก	90
ภาคผนวก ข	104
ภาคผนวก ค	112
 ประวัติย่อผู้วิจัย.....	 118

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนผู้ถูกเลิกจ้าง จำแนกตามพื้นที่ที่มีการเลิกจ้างมากที่สุด 5 อันดับ แรกในช่วงเดือนมกราคม – ธันวาคม 2551.....	1
2 ต้นทุนทางสังคมและต้นทุนส่วนบุคคลในการฝึกอบรม.....	16
3 ผลได้ที่เกิดขึ้นจากการลงทุนในการฝึกอบรม.....	18
4 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
5 สาขาวิชาชีพที่เปิดสอน กรณีเตรียมเข้าทำงาน.....	32
6 สาขาวิชาชีพที่เปิดสอน กรณียกระดับฝีมือแรงงาน.....	33
7 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย.....	35
8 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม.....	43
9 ต้นทุนส่วนบุคคลโดยเฉลี่ย ในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตาม หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม.....	46
10 ต้นทุนของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานโดยเฉลี่ยต่อคน ในการฝึกพัฒนาฝีมือ แรงงาน จำแนกตามหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม.....	48
11 ต้นทุนต่อคนในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามหลักสูตรที่เข้ารับ การฝึกอบรม.....	49
12 การคำนวณผลได้ส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน กรณีนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก.....	51
13 การคำนวณผลได้ส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน กรณีนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก.....	53
14 การคำนวณผลได้ส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน กรณีนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม.....	54
15 การคำนวณผลได้ส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน กรณีนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม.....	55
16 การวิเคราะห์ผลได้ส่วนบุคคลที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม.....	57

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	การคำนวณหามูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value : NPV) ในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	59
18	การคำนวณหาอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (Cost – Benefit Ratio : B/C) ในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	61
19	การคำนวณหาผลตอบแทนจากการลงทุน Return on Investment (ROI) ในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	63
20	สรุปผลการวิเคราะห์.....	64

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบความคิดในการวิจัย การวิเคราะห์ต้นทุน – ผลได้ทางเศรษฐศาสตร์ใน การจัดฝึกอบรม.....	7
2	กรอบความคิดในการวิจัย การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ใน การพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	8
3	สัดส่วนต้นทุนประเภทต่างๆ ในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี.....	72
4	สัดส่วนต้นทุนทางตรงส่วนบุคคล ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับทางศูนย์ พัฒนาฝีมือแรงงาน.....	74
5	สัดส่วนต้นทุนทางตรงของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี ในการ ฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน.....	75

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานการณ์วิกฤติเศรษฐกิจโลกที่เกิดจากความผันผวนของราคาน้ำมันและราคาวัตถุดิบภายในตลาดโลก การเกิดภาวะเงินเฟ้อและการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจขึ้นภายในประเทศสหรัฐอเมริกา อันเนื่องมาจากกรณีปัญหาซับไพร์มและวิกฤตการณ์แฮมเบอร์เกอร์ ซึ่งผลพวงจากสถานการณ์ดังกล่าวที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยลบต่อการลงทุนเพื่อดำเนินธุรกิจของไทย ทำให้ยอดการส่งออกและปริมาณการสั่งซื้อสินค้าจากต่างประเทศลดลงเป็นจำนวนมาก สถานประกอบการ โรงงานการผลิตบางส่วนเกิดการขาดทุนอย่างต่อเนื่องทำให้ต้องปิดกิจการลง ส่งผลแรงงานภายในประเทศเกิดการว่างงานเป็นจำนวนมาก จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551 : 1 - 4) พบว่า ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2551 มีประชากรที่อยู่ในวัยกำลังแรงงานทั้งสิ้น 37.96 ล้านคน ประกอบด้วยผู้ว่างงานจำนวนประมาณ 520,000 คน คิดเป็นอัตราว่างงานร้อยละ 1.4 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดือนธันวาคม ของปี 2550 ที่มีอัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 0.8 และจากการสำรวจสถานการณ์การเลิกจ้างของกระทรวงแรงงานพบว่า ในช่วงเดือนมกราคม – ธันวาคม 2551 มีสถานประกอบการที่มีการเลิกจ้างแรงงานจำนวนทั้งสิ้น 574 แห่ง มีแรงงานลูกเลิกจ้าง 47,064 คน และสถานประกอบการที่มีแนวโน้มการเลิกจ้างในต้นปี 2552 เพิ่มขึ้นจำนวน 252 แห่ง ซึ่งประกอบด้วยแรงงานจำนวน 112,259 คน ที่มีแนวโน้มจะถูกเลิกจ้างเพิ่ม ในตาราง

ตาราง 1 จำนวนผู้ถูกเลิกจ้าง จำแนกตามพื้นที่ที่มีการการเลิกจ้างมากที่สุด 5 อันดับแรก ในช่วงเดือนมกราคม – ธันวาคม 2551

จังหวัด	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	จำนวนผู้ถูกเลิกจ้าง (คน)	ร้อยละของผู้ถูก เลิกจ้าง(ทั้งประเทศ)
ปทุมธานี	33	9,579	20.36
สมุทรปราการ	79	9,232	19.61
กรุงเทพฯ	87	5,189	11.02
อยุธยา	18	4,183	8.88
ตาก	25	3,331	7.07

ที่มา: รายงานการสำรวจสถานการณ์การเลิกจ้างของกระทรวงแรงงาน ปี 2551.

จากตาราง 1 พื้นที่ที่มีการเลิกจ้างมากที่สุด คือ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีแรงงานที่ถูกเลิกจ้างจำนวน 9,579 คน รองลงมาคือ จังหวัดสมุทรปราการ มีแรงงานที่ถูกเลิกจ้างจำนวน 9,232 คน จังหวัดกรุงเทพ 5,189 คน จังหวัดอยุธยา 4,183 คนและจังหวัดตาก 3,331 คน และมีจำนวนสถานประกอบการที่เลิกกิจการจำแนกตามจังหวัดจำนวน 33 แห่ง 79 แห่ง 87 แห่ง 18 แห่ง 25 แห่งตามลำดับ

การจัดโครงการฝึกอบรมให้กับแรงงานที่ว่างงานและแรงงานทั่วไป ตามกลุ่มความถนัดและตามศักยภาพ เป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาภาวะการว่างงานของแรงงานภายในประเทศ โดยการ จัดโครงการฝึกอบรมสามารถที่จะชะลอจำนวนแรงงานที่ว่างงานและจำนวนนักศึกษาจบใหม่ ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้น้อยลงได้ ตลอดจนการจัดฝึกอบรมยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพที่แรงงานทำอยู่ หรือสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง เพื่อผู้เข้ารับการอบรมจะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการประกอบอาชีพที่ตนถนัดต่อไปในอนาคต

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี เป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐที่อยู่ภายใต้การดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีหน้าที่หลักสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของแรงงานภายในประเทศ ดังนั้นในแผนพัฒนาแรงงาน จึงมีกรอบแนวทางในการทำงาน อันได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับแผนแม่บทด้านแรงงาน โดยมีวิสัยทัศน์คือ “แรงงานมีผลิตภาพสูง มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” ประกอบกับมียุทธศาสตร์ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยทางกรมฯจะดำเนินการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และบรรเทาปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรที่จบการศึกษาใหม่จากสถานศึกษาในระดับต่างๆ ให้มีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ด้วยการปรับทักษะ พัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการแต่ละประเภท การฝึกอบรมพัฒนา และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานเข้าสู่ระดับสากล ตลอดจนเป็นการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานให้สูงขึ้น และจะส่งผลให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันกับเวทีโลกได้

ศูนย์พัฒนาแรงงานจังหวัดปทุมธานี ได้จัดให้มีกิจกรรมการให้บริการด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งเป็นหลักสูตรการฝึกอาชีพให้กับแรงงานที่ว่างงานเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในขั้นพื้นฐานของสาขาอาชีพต่างๆ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน และให้มีความพร้อมที่จะทำงานในฐานะแรงงานฝีมือ เป็นเวลา 280 ชั่วโมงหรือ 2 เดือน

ขึ้นไป และฝึกในกิจกรรมอีก 1 – 4 เดือน (แล้วแต่สาขาอาชีพ) เพื่อส่งเสริมให้แรงงานภายในจังหวัดสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพต่อไป

2. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เป็นหลักสูตรการฝึกอาชีพให้แก่ผู้ว่างงานหรือผู้ที่มีงานทำอยู่แล้ว ให้มีพื้นความรู้ ความสามารถ และทักษะเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ หรือสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งอาจเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเดิมให้สูงขึ้น หรือเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการหรือความรู้เสริมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเกื้อหนุนกับสาขาอาชีพนั้น ๆ โดยระยะเวลาฝึกตั้งแต่ 12 ชั่วโมงขึ้นไป

ในการดำเนินงาน ด้านการบริการสาธารณะของส่วนราชการนั้น ต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าและผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับภาครัฐเอง และผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนประกอบกันในการตัดสินใจว่าภารกิจใดของส่วนราชการควรจะดำเนินต่อไป หรือได้งบประมาณเท่าไร โดยการประเมินความคุ้มค่าในที่นี้ให้หมายถึง ผลประโยชน์หรือผลได้ทั้งที่เป็นตัวเงินและผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินเพื่อใช้ในการประกอบการพิจารณาขอตั้งงบประมาณของส่วนราชการในปีต่อไป (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. 2546: 6 - 7) ซึ่งการฝึกอบรมเพื่อเตรียมเข้าทำงานและยกระดับฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานีนั่น เป็นการให้บริการทางด้านสาธารณะของส่วนราชการ จึงจำเป็นจะต้องคำนึงถึงผลได้ที่จะเกิดขึ้นแก่ประชาชน ในรูปของคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้การฝึกอบรมที่เกิดขึ้นเกิดประโยชน์คุ้มค่ากับงบประมาณของรัฐที่ต้องเสียไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคุ้มค่าของการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้วิจัยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับต้นทุนในการฝึกอบรมของทางศูนย์ควบคู่กับ ต้นทุนส่วนบุคคล แล้วทำการเปรียบเทียบกับผลได้ที่จะเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อแรงงาน และหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้ทรัพยากร หรืองบที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างแท้จริง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. เพื่อวิเคราะห์ผลได้ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. เพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงต้นทุน และผลได้ที่เกิดขึ้น อันเนื่องจากการเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้เข้ารับการอบรมรุ่นถัดไป ในการตัดสินใจลงทุนใช้เงินงบประมาณที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. สามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับผู้บริหาร นักวิชาการ นักวางแผน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการนำมาพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมหลักสูตรอื่น

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยจะคิดคำนวณผลได้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมดังนี้

1. คำนวณผลได้ที่เป็นตัวเงินที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับจาก การทำงานประจำที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่เข้ารับการอบรม โดยใช้เกณฑ์อายุเฉลี่ยของผู้เข้ารับการอบรมตั้งแต่ปัจจุบันจนถึงอายุ 60 ปี เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่แรงงานภายในประเทศมีการเกษียณอายุ
2. คำนวณผลได้ที่เป็นตัวเงินที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับจากการนำความรู้จากการฝึก อบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม โดยใช้เกณฑ์ระยะเวลา 5 ปี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานที่ใช้เวลาฝึกตั้งแต่ 840 ชั่วโมงขึ้นไป และหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานที่ใช้เวลาฝึกตั้งแต่ 60 ชั่วโมงขึ้นไปเข้ารับการฝึกในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานีในปีงบประมาณ 2551

2. ต้นทุนทางตรงของศูนย์ฯ หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินที่ใช้ในการดำเนินการจัดฝึกอบรม ประกอบด้วย เงินเดือน/ค่าตอบแทนวิทยากร เงินเดือนเจ้าหน้าที่/พนักงานฝึกอบรม ค่าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึก ค่าเสื่อมที่ดินและอาคารสถานที่ และค่าเสื่อมครุภัณฑ์สำนักงาน

3. ต้นทุนทางอ้อมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง รายได้จากอัตราดอกเบี้ยเงินฝากโดยเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบ (ร้อยละ 1.89) ของเงินงบประมาณในปี 2551 ที่ต้องสูญเสียไป เนื่องจากการใช้จ่ายงบประมาณดังกล่าวในการจัดฝึกเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

4. ต้นทุนทางตรงส่วนบุคคล หมายถึง ค่าใช้จ่ายของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับค่าธรรมเนียม/ค่าเล่าเรียน ค่าหนังสืออุปกรณ์ ค่าพาหนะ และต้นทุนค่าเสียโอกาสส่วนบุคคล

5. ต้นทุนทางอ้อมส่วนบุคคล แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

5.1 ค่าเสียโอกาสจากการสูญเสียดอกเบี้ยเงินฝาก หมายถึง อัตราดอกเบี้ยเงินฝากโดยเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนักของธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบในปี 2551 (ร้อยละ 1.89) ที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องเสียไป เนื่องจากการใช้จ่ายเงินเพื่อใช้ในการฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

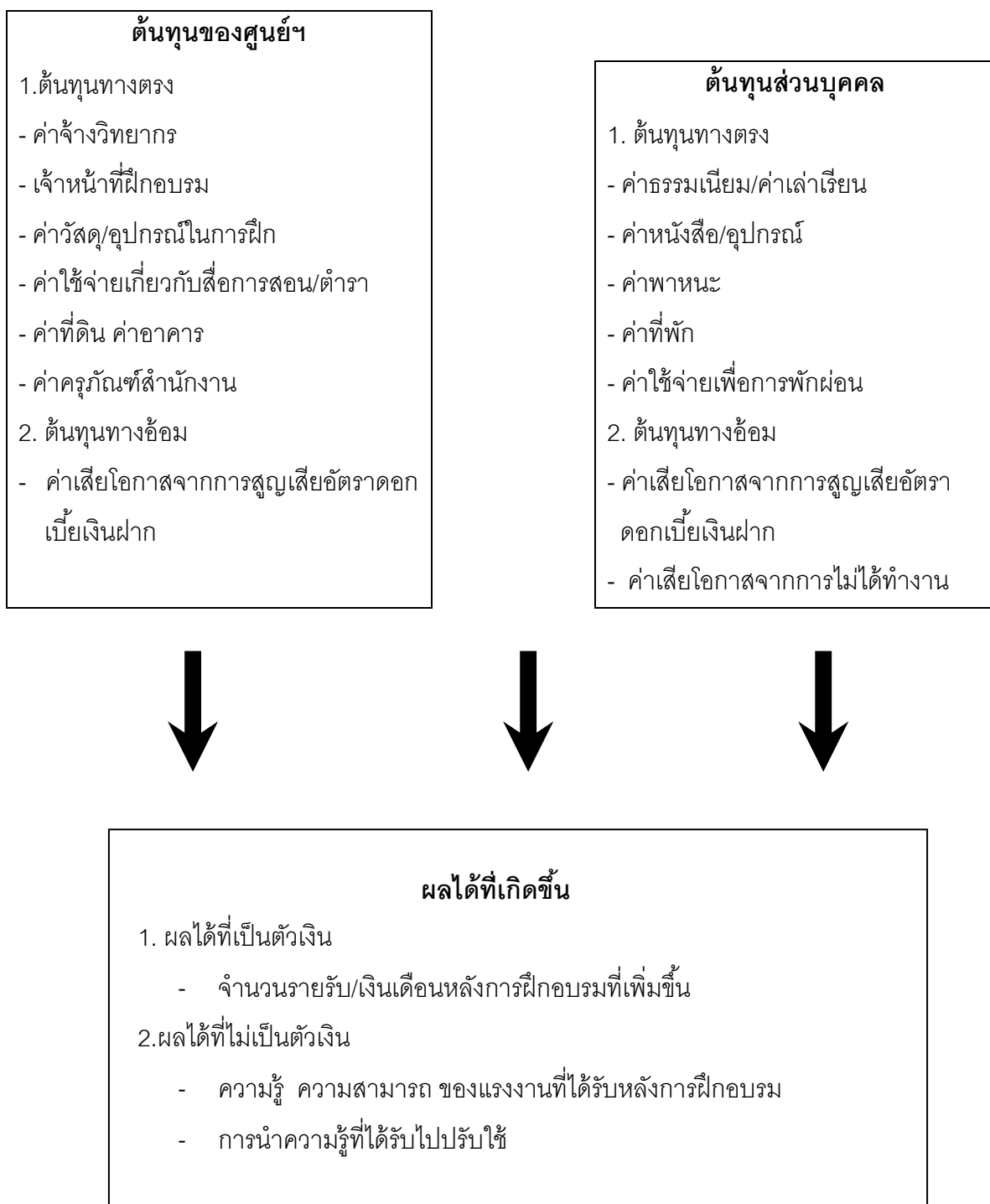
5.2 ค่าเสียโอกาสจากการไม่ได้ทำงาน หมายถึง ต้นทุนที่เกิดจากรายได้ที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องสูญเสียไปในขณะที่เข้ามารับการฝึกอบรม

6. ผลได้ หมายถึง จำนวนรายได้/เงินเดือน ของผู้เข้ารับการอบรมที่เพิ่มขึ้น หลังเข้ารับการฝึกอบรม

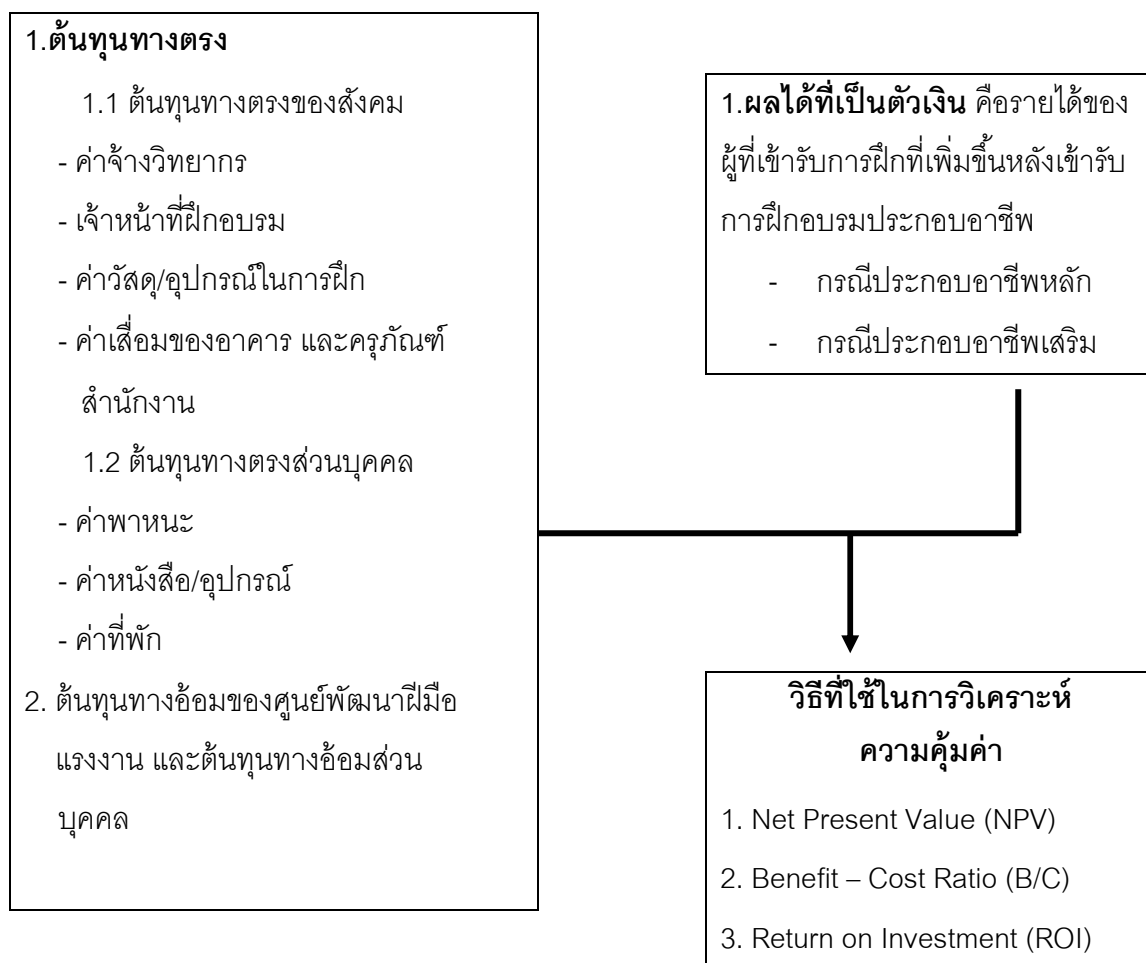
7. ความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง การประเมินมูลค่าของผลได้ที่ได้รับหลังการฝึกอบรมกับต้นทุนทั้งหมดที่สูญเสียไปในการฝึกอบรมของแต่ละหลักสูตร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคุ้มค่าของการพัฒนาฝีมือแรงงานในการจัดฝึกอบรมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์หาต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในแต่ละหลักสูตร และทำการเปรียบเทียบกับผลได้ที่ได้หลังจากการฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยแนวความคิดทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับการวิเคราะห์ต้นทุน - ผลได้ในการศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งต้นทุนที่ใช้คิดในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานครั้งนี้จะประกอบด้วยต้นทุนทางตรงและทางอ้อมของบุคคล ควบคู่กับ ต้นทุนทางตรงและทางอ้อมของศูนย์ฯ (เงินงบประมาณสวัสดิการทางสังคม ที่รัฐจัดสรรในการฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เป็นงบที่ให้แบบให้เปล่า ดังนั้นจึงต้องพิจารณาถึงต้นทุน และผลได้ที่จะเกิดขึ้น เพื่อที่จะประยุกต์ใช้งบประมาณดังกล่าว ในการฝึกให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์แก่คนสังคมเป็นสำคัญ) ซึ่งในที่นี้จะทำการคำนวณส่วนต่างระหว่างต้นทุนที่ใช้ในการฝึกอบรมกับรายได้ที่จะเกิดขึ้นหลังการฝึกอบรม และนำมาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความคุ้มค่าของการลงทุนในทุนมนุษย์ โดยใช้แนวความคิดเกี่ยวกับมูลค่าผลได้ปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value : NPV) การวิเคราะห์อัตราส่วนผลได้ต่อต้นทุน (Benefit – Cost Ratio) และ การวิเคราะห์ผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment) เพื่อเปรียบเทียบหาของผลได้ที่เป็นตัวเงินที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับหลังจากฝึกอบรม นอกจากนี้ผู้วิจัยยังนำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม มาใช้ประกอบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป้าหมายสำคัญของการลงทุนในด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ก็เพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ ในการประกอบอาชีพ และเป็นการเพิ่มคุณภาพของแรงงานในการทำงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมุ่งหวังให้แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ มีศักยภาพพร้อมที่จะทำงานในสถานประกอบการหรือเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัยในการวิเคราะห์ต้นทุน และผลได้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน



ภาพประกอบ 2 กรอบความคิดในการวิจัยในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม
2. แนวความคิดเกี่ยวกับต้นทุนการฝึกอบรม
3. แนวคิดการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการลงทุนในทุนมนุษย์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนลเลอร์(ธีรพัฒน์ พิเชฐวงศ์. 2546; อ้างอิงจาก Nadler. 1970: 40 – 88) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นการดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเชื้อให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ และช่วยเสริมสร้างความเจริญเติบโตของทั้งทรัพยากรมนุษย์ และองค์การในปัจจุบันและอนาคต โดยได้แบ่งกิจกรรมสำคัญๆของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ คือ การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development) พร้อมทั้งให้ความหมายและอธิบายจุดเน้นสำคัญดังนี้

การศึกษาจะเน้นที่ตัวบุคคลเพื่อปูพื้นฐานการเรียนรู้เตรียมการไว้สำหรับงานในอนาคตที่ทุกคนจะต้องมีการเตรียมไว้ล่วงหน้า โดยการศึกษาเน้นทำได้ตลอดทั้งชีวิตทั้งในและนอกระบบ ทั้งงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ และการเตรียมการล่วงหน้าให้กับผู้ที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือเมื่อมีการเปลี่ยนงาน

การฝึกอบรมเน้นที่งานปัจจุบันเพื่อเรียนรู้ และปรับปรุงงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันซึ่งมีเป้าหมายเฉพาะบางงานเท่านั้น โดยการให้การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงานและให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

การพัฒนามุ่งเน้นทั้งบุคคลและงาน หรือกิจกรรมขององค์การในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพและ ประโยชน์สูงสุดของผลผลิตและบริการที่องค์กรได้สร้างขึ้นมา เป็นการเรียนรู้ที่นอกเหนือไปจากเรื่อง ของงาน เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติต่างๆ ด้วยวิธีการ ฝึกอบรมมี บทบาทสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจากเดิมการฝึกอบรมถูกมองว่าเป็นรายการ ค่าใช้จ่ายหรือการบริโภคชนิดหนึ่ง แต่ปัจจุบันการฝึกอบรมได้ถูกมองว่าเป็นการลงทุนทางด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ชนิดหนึ่ง ซึ่งสามารถก่อให้เกิดผลกำไรหรือผลประโยชน์เพิ่มมากขึ้นได้ใน อนาคต การฝึกอบรมช่วยยกระดับบุคคลในเรื่องความรู้ ความเชื่อมั่น ทัศนคติ และความสามารถ ประกอบกับสามารถพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในด้านต่างๆ ให้สูงขึ้นได้ โดยการฝึกอบรมมีผู้ให้ ความหมายไว้ดังนี้

จกกลนี ชูติเทวินทร์ (2542: 1) ได้ให้นิยามว่าการฝึกอบรมหมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถ ในการทำงานของคนทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะทัศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่างๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงาน และสิ่งอื่นๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน

เป็รื่อง กุมุท (2521: 2 – 3) ได้ให้นิยามว่าการฝึกอบรมหมายถึง โปรแกรมการศึกษาที่ ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีประสบการณ์ทาง การศึกษา อันจะเป็นทางที่จะช่วยให้เขาสามารถปรับตัวกับงานใหม่ได้

ชูชัย สมितिไกร (2540: 5) ได้ให้นิยามว่าการฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เดสเลอร์ (Dessler, 2000: 249) ได้ให้นิยามว่าการฝึกอบรมหมายถึง วิธีการทำให้บุคคลเกิด ทักษะในการทำงานใหม่ๆ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

ประเภทของการฝึกอบรม

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน (Pre – Service Training) มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการ ฝึกฝนให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นจะต้องปฏิบัติต่อไป และเมื่อบุคลากรใดที่ได้รับการฝึกอบรมประเภทนี้แล้ว ย่อมแสดงว่าพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่จะ ได้รับมอบหมายต่อไป

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) การฝึกอบรมประเภทนี้ใช้สำหรับการฝึกอบรมผู้ที่แรกเข้ามาทำงานใหม่ในองค์กรต่างๆ โดยอาจจะเป็นการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ย้าย โอนจากองค์กรอื่นหรือภายในองค์กรเองก็ตาม

3. การฝึกอบรมหลังเข้าปฏิบัติงานแล้ว (In-Service training) การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้าปฏิบัติงานอยู่แล้วเพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการเพื่อนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เกิดขวัญกำลังใจที่ดี การฝึกอบรมประเภทนี้มีขึ้นเนื่องจากมูลเหตุที่ว่าบุคคลใดก็ตามหลังจากปฏิบัติงานแล้วในช่วงเวลาหนึ่ง ย่อมมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องราวต่างๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคคลนั้นจะได้สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ ได้ดี

การประเมินผลที่ได้การฝึกอบรม

เป็นการพิจารณาว่า ผลที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนไปตามเป้าหมายของหลักสูตรการอบรมหรือไม่ และผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกไปใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการทำงานหรือหน่วยงานมากน้อยแค่ไหน ฉะนั้นการประเมินผลจึงควรต้องกระทำซ้ำ โดยการติดตามผลหลังจากสิ้นสุดหลักสูตรอบรมไปแล้วประมาณ 3 – 12 เดือน

วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม

การประเมินโครงการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงานมีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบว่าการฝึกอบรมสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดหรือไม่ โดยวัตถุประสงค์ของการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานนั้น ก็เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพต่างๆ ตลอดจนเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับ ไปใช้ในการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ในการทำงานให้สูงขึ้น

2. ตรวจสอบความคุ้มค่าการใช้งบประมาณของโครงการฝึกอบรม โดยเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายของโครงการกับผลได้ (ทั้งผลได้ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) ที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ

3. รวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดฝึกอบรมในอนาคต

เมื่อพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมจะเห็นได้ว่า การประเมินมีความสำคัญมากต่อการจัดการฝึกอบรม คือ การประเมินจะบอกให้ทราบถึงความคุ้มค่าและประโยชน์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาว่าโครงการใดควรจะดำเนินการต่อหรือยุบไป และการประเมินจะเป็นเครื่องมือสำหรับการวินิจฉัยสำหรับจุดแข็งและจุดอ่อนของโครงการ เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาโครงการให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2543: 20)

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม

การเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรมนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลที่จะศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์เรื่องต้นทุน – ผลได้ของการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานและฝึยกะระดับฝีมือแรงงานนั้น เป็นข้อมูลที่มีลักษณะแตกต่างหลากหลายรูปแบบ ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีค่าเที่ยงตรงที่สุด จึงใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินผลการฝึกอบรมดังนี้

1. แบบทดสอบ (test) เป็นเครื่องมือที่วัดพฤติกรรมด้านความรู้ ความเข้าใจได้อย่างดี เช่น การทดสอบผลสัมฤทธิ์ในการเรียน ทดสอบเชาวน์ปัญญา รูปแบบของการทดสอบอาจออกมาในรูปข้อสอบแบบปากเปล่า หรือแบบข้อเขียนก็ได้ ซึ่งในที่นี้ใช้แบบทดสอบและผลการประเมินจากทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี

2. แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่มุ่งวัดคุณลักษณะด้านความรู้สึกนึกคิดโดยการใช้ข้อความหรือคำถามเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงข้อมูลดังกล่าวออกมา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิด ที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบคำถามเหล่านั้นได้ให้ข้อมูลอย่างเสรี ไม่มีการกำหนดคำตอบไว้ก่อนในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้เข้ารับการอบรม ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน รายได้ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ผลได้จากการฝึกอบรม และการวิจัยครั้งนี้ยังใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดที่มีตัวเลือกกำหนดไว้ให้ประกอบกันในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ด้วย

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมนับว่าเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งที่ต้องใช้ทั้งเวลา กำลังคน ตลอดจนงบประมาณ แต่หากพิจารณาแล้ว การฝึกอบรมที่ได้ผลตามวัตถุประสงค์นั้นถือว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความชำนาญงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรแล้ว ผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมีประสิทธิภาพต่อองค์กรนั้น

ดังนั้นถ้ากล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมจะสรุปได้ดังต่อไปนี้ (เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. 2529: 9 – 10)

1. การฝึกอบรมทำให้วิธีการปฏิบัติงานดีขึ้น
2. ช่วยลดค่าใช้จ่าย แรงงาน และเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลง
3. ช่วยลดเวลาเรียนวิธีปฏิบัติให้น้อยลง
4. ช่วยแบ่งเบาภาระในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น เพราะผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วย่อมรู้และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างดีและถูกต้อง
5. ทำให้สายการบังคับบัญชา การควบคุม การบริหาร การติดต่อและการประสานงาน และความร่วมมือที่ดีทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
6. ช่วยส่งเสริมจิตใจ และศีลธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
7. ช่วยกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในการงานของตน
8. การฝึกอบรมช่วยทำให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับต้นทุนการฝึกอบรม

ต้นทุนในการฝึกอบรม สามารถแบ่งตามลักษณะของผู้รับภาระค่าใช้จ่ายได้เป็น 2 ประเภท คือ ต้นทุนทางสังคมและต้นทุนส่วนบุคคลซึ่งสรุปได้ดังนี้ (จรินทร์ เทศวานิช. 2548: 150 - 152)

1. ต้นทุนทางสังคม (Social Cost) เป็นค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการจัดให้มีบริการทางการศึกษาและฝึกอบรมให้กับสังคมโดยส่วนรวมซึ่งประกอบด้วยต้นทุนทางตรงของสังคมและต้นทุนทางอ้อมของสังคม

- ต้นทุนทางตรงของสังคม(Direct Social Cost) เป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินของสถานศึกษาต่างๆ อันเนื่องมาจากการนำเอาทรัพยากรต่างๆ มาใช้เพื่อการบริหารการศึกษาและการฝึกอบรม

- ต้นทุนทางอ้อมของสังคม คือผลผลิตที่ต้องสูญเสียไป จากการที่แรงงานส่วนหนึ่งต้องเข้ารับการศึกษาศึกษาในสถานศึกษา แทนที่จะทำงานและก่อให้เกิดผลผลิตแก่สังคม

2. ต้นทุนส่วนบุคคล(Private Cost) เป็นค่าใช้จ่ายที่ผู้เรียนต้องรับภาระในระหว่างที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยต้นทุนทางตรงส่วนบุคคลและต้นทุนทางอ้อมส่วนบุคคล

- ต้นทุนทางตรงส่วนบุคคล ค่าใช้จ่ายของผู้ฝึกอบรม ได้แก่ ค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียมการฝึกอบรม ค่าวัสดุอุปกรณ์การศึกษา ค่าพาหนะ เป็นต้น

- ต้นทุนทางอ้อมส่วนบุคคล เป็นรายได้ที่ต้องสูญเสียไปจากการใช้เวลาไปฝึกอบรม โดยไม่ได้ทำงาน ซึ่งมีค่าเท่ากับรายได้ของผู้ที่ไม่ได้เรียนต่อ

ยุพิน ประจวบเหมาะ (2537: 57) ได้สรุปประเภทของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. ค่าใช้จ่ายทางตรงของโครงการ หมายถึง มูลค่าของสิ่งของหรือทรัพยากรที่ใช้ไปในการผลิตของโครงการตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในโครงการ เช่น ค่าวิจัยและค่าพัฒนา ค่าใช้จ่ายในการลงทุน ค่าดำเนินการ และค่าบำรุงรักษา

2. ค่าใช้จ่ายทางอ้อมของโครงการ หมายถึง รายการค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นจากการที่มีโครงการ จะเกิดกับกลุ่มบุคคลที่อยู่ภายนอกโครงการหรือเกิดจากผลพลอยได้ของโครงการ

(ผลตอบแทนจากการลงทุนในการศึกษาและฝึกอบรม. 2009: 12 - 15) ได้กล่าวถึงต้นทุนที่ใช้ในการฝึกอบรมว่ามีดังนี้

1. ค่าพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นต้นทุนเกี่ยวกับ ค่าการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายในการทำการวิจัย ค่าคิดออกแบบ ค่าเขียนและปรับปรุงหลักสูตร

2. ค่าวัสดุ เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสิ่งของที่ใช้ในการฝึกอบรม เช่น ค่าสมุด ค่าซีดี ค่าแบบทดสอบ ค่าวิดีโอเทป ค่าฟิล์ม ค่าซอฟต์แวร์ ค่าเครื่องฉายแผ่นใส ฯลฯ

3. ค่าอุปกรณ์ เป็นค่าใช้จ่ายที่ใช้ซื้อสิ่งของที่เป็นในการฝึกอบรม ในที่นี้รวมถึงค่าเช่าซื้อเครื่องโปรเจคเตอร์ คอมพิวเตอร์ กระดาษฟลิปชาร์ต ค่าผู้ช่วยในการจัดอบรม อาจเป็นค่าใช้จ่ายต่อการใช้นั่งหรือต่อชั่วโมง

4. ค่าสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ค่าเช่าห้องประชุมหรือห้องที่ใช้ในการอบรม

5. ค่าใช้จ่ายนอกสถานที่ เช่น ค่าท่องเที่ยว ค่าโรงแรม ค่าอาหาร ค่าขนมเบรก ค่าใช้จ่ายต่างๆ ค่าเช่าเครื่องเสียง

6. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนผู้เข้ารับการอบรมที่ต้องเสียไปเนื่องจากใช้เวลาในการอบรมแทนการทำงาน เงินเดือนที่ปรึกษา เงินค่าจ้างวิทยากร/พิธีกร เงินเดือนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

7. ค่าสูญเสียทางการผลิตหรือการทำงาน เป็นค่าที่เกิดจากการใช้เวลาในการฝึกอบรมแทนการทำงานซึ่งทำให้เกิดการผลิตรายลดลง

บลาวก์ (Blaug. 1971: 4) อ้างใน วารุณี บุญกิจ ว่าต้นทุน/ค่าใช้จ่ายทางการศึกษาหรือฝึกอบรมว่าประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. ต้นทุนทางสังคม (Social Cost) จำแนกออกเป็น

- 1.1 ต้นทุนทางตรงสังคม เป็นต้นทุนที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรของสังคมส่วนรวมสามารถแบ่งได้ 2 ประเภทคือ

1.1.1 ต้นทุนการดำเนินการ เป็นต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานต่างๆของสถานศึกษาในแต่ละปีซึ่งจะประกอบด้วยรายการต่างๆ คือ เงินเดือนค่าจ้างอาจารย์ผู้สอน เงินเดือนพนักงาน ลูกจ้าง ค่าใช้จ่ายวัสดุ ค่าตอบแทน เป็นต้น

1.1.2 ต้นทุนด้านทรัพย์สิน เป็นค่าใช้จ่ายในสิ่งก่อสร้าง อาคารและที่ดิน ซึ่งทรัพย์สินเหล่านี้ไม่สามารถที่จะใช้ให้หมดไปได้ในเวลาปีเดียว ประโยชน์ของทรัพย์สินที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลานานต่อเนื่อง

1.2 ต้นทุนทางอ้อมของสังคม เป็นต้นทุนสำหรับค่าเสียโอกาสของสังคมที่จะได้รับการผลิตสินค้าและบริการ จากการที่ใช้ทรัพยากรนั้นมาจัดการศึกษา/ฝึกอบรม

2. ต้นทุนส่วนบุคคล (Private Cost) จำแนกออกเป็น

2.1 ต้นทุนทางตรงส่วนบุคคล เป็นต้นทุนที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรส่วนตัว ในการศึกษา หรือฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียม และค่าใช้จ่ายส่วนตัวต่างๆ เช่น ค่าหนังสือ ค่าอุปกรณ์การศึกษา ค่าเสื้อผ้า ค่าเดินทาง เป็นต้น

2.2 ต้นทุนทางอ้อมส่วนบุคคล เป็นต้นทุนที่เกิดจากการเสียโอกาสของบุคคลที่จะต้องใช้เวลาในการศึกษา/ฝึกอบรม แทนที่จะไปประกอบอาชีพเพื่อให้เกิดรายได้

มิเชล เกียร์ (Michael Greer. 2008) ได้แบ่งต้นทุนทางการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภทดังนี้คือ

ต้นทุนทางตรง เป็นต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อจัดฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ค่าการพัฒนาหลักสูตร ค่าวัสดุ ค่าเดินทาง ค่าห้อง ค่าอุปกรณ์เครื่องมือ ค่าอาหาร ค่าวิทยากรหรืออาจารย์ผู้สอน ค่าจ้างเงินเดือนเจ้าหน้าที่ ค่าผลประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าจ้างพนักงาน

ต้นทุนทางอ้อม เป็นต้นทุนส่วนบุคคลที่ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้จ่ายเพื่อให้เกิดการอบรม ซึ่งประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม ค่าพิมพ์ ค่าเอกสารประกอบการเรียน ค่าบำรุงรักษาและพัฒนาอุปกรณ์การศึกษา ค่าแคลคูลัส ค่าโปรแกรม ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ

เพอร์ลแมน (Perlman. 1973: 13 - 15) ได้แบ่งค่าใช้จ่ายทางการศึกษาออกเป็น

1. ค่าใช้จ่ายทางตรง ซึ่งแบ่งออกเป็น

1.1 ค่าใช้จ่ายทางตรงส่วนบุคคล คือ ค่าใช้จ่ายที่ผู้เรียนเป็นผู้จ่าย เช่น ค่าหนังสือ ค่าเรียน ค่ากิจกรรม เป็นต้น

1.2 ค่าใช้จ่ายทางตรงของสังคม คือ ค่าใช้จ่ายที่ชุมชนจ่ายให้แก่การศึกษา เช่น ค่าอาคารก่อสร้าง ค่าวัสดุอุปกรณ์ เงินเดือนครู/อาจารย์/นักการภารโรง เป็นต้น

2. ค่าใช้จ่ายทางอ้อม คือ ค่าเสียโอกาส ที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลเอาเวลาไปเรียนหนังสือ แทนที่จะไปทำงาน ทำให้เสียโอกาสที่จะได้รับรายได้

สรุปได้ว่า ต้นทุนของการจัดการฝึกอบรม (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่จ่ายออกไปทั้ง ค่าใช้จ่ายทางตรงส่วนบุคคลของผู้เรียน ค่าใช้จ่ายทางตรงของสังคม (ผู้ให้บริการทางการฝึกอบรม)รวม กับ ค่าใช้จ่ายทางอ้อมของทั้งบุคคลและสังคม โดยในการวิเคราะห์ต้นทุนที่ใช้ในการฝึกอบรมเตรียม เข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานีครั้งนี้ ใช้กรอบ แนวคิดเรื่องต้นทุนของ พิเศษณศ เจษฎาฉัตร.อ้างใน จรินทร์ เทศวานิช

ตาราง 2 ต้นทุนทางสังคมและต้นทุนส่วนบุคคลในการฝึกอบรม

ต้นทุนทางสังคม	ต้นทุนส่วนบุคคล
ต้นทุนทางตรง 1. ค่าตอบแทนวิทยากร/อาจารย์ 2. เงินเดือนเจ้าหน้าที่/พนักงาน 3. ค่าวัสดุ/อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม 4. ค่าที่ดิน/อาคารสถานที่ 5. ค่าสื่อการศึกษา เช่น หนังสือ ตำรา 6. ค่าครุภัณฑ์สำนักงาน	ต้นทุนทางตรง 1. ค่าเล่าเรียน/ค่าธรรมเนียมต่างๆ 2. ค่าสื่อการศึกษา เช่น หนังสือ ตำรา 3. ค่าเดินทาง/ค่าพาหนะ ต้นทุนทางอ้อม 1. รายได้ที่เสียไปจากการใช้เวลาเพื่อฝึกอบรมแทนการทำงาน
ต้นทุนทางอ้อม 1. รายได้/อัตราดอกเบี้ยเงินฝาก ที่ต้องสูญเสียไป จากการที่นำเงินงบประมาณมาใช้ในการจัดฝึกเตรียมเข้าทำงาน	

ที่มา: จรินทร์ เทศวานิช. (2548). การศึกษาและฝึกอบรมกับการลงทุนในทุนมนุษย์. ใน ประมวลสาระ ชุดเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 4.

แนวคิดเกี่ยวกับผลได้จากการฝึกอบรม

หากพิจารณาผลได้ หรือประโยชน์จากการลงทุนในทุนมนุษย์ ทางด้านการฝึกอบรม จะทำให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนมีผลิตภาพส่วนเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้มีรายรับหรือผลกำไรจากการประกอบอาชีพ/ธุรกิจเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผลได้เหล่านี้ทำให้ประเทศมีรายได้ประชาชาติ(National Income) เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ซึ่งสามารถสรุปผลได้ที่เกิดจากการฝึกอบรมได้ดังนี้ (ผลตอบแทนจากการลงทุนในการศึกษา และฝึกอบรม. 2009: 12 - 15)

1. เป็นการประหยัดเวลา โดยใช้เวลาในการผลิตสินค้าหรือการทำงานต่างๆ ลดลง ตัวอย่างเช่น ถ้าบริษัทรับพนักงานเข้ามาทำงานใหม่ แต่ไม่มีการจัดฝึกอบรมให้ พนักงานจะสามารถเริ่มทำงานหรือเข้าใจเนื้องานได้ในสัปดาห์ที่ 3 หลังจากเข้ามาทำงาน แต่ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้ามาทำงาน พนักงานจะสามารถทำงานและเข้าใจเนื้องานได้ในสัปดาห์แรกของการทำงาน ซึ่งตัวอย่างดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมสามารถทำให้เกิดการประหยัดเวลาในการเรียนรู้ และพนักงานสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น

2. เพิ่มผลิตภาพในการผลิต ซึ่งพนักงานจะนำทักษะ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการผลิตสินค้าทำให้ใช้ชั่วโมงการผลิตสินค้าน้อยลง แต่ได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนสามารถลดต้นทุนในการผลิตสินค้าต่อชิ้นให้น้อยลงได้

3. เพิ่มคุณภาพของผลผลิต ทำให้เกิดการผลิตสินค้าด้วยคุณภาพลดลง ลดการสูญเสียต่อ ยอดขายสินค้า และลดการส่งคืนสินค้าที่ซื้อไปแล้วจากลูกค้า การที่สินค้าที่ผลิตมีคุณภาพสูงขึ้นจะทำให้ยอดขายของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น และเป็นการเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดจากบริษัทคู่แข่ง

4. เพิ่มศักยภาพของบุคคลให้สูงขึ้น การฝึกอบรมสามารถลดการเกิดอุบัติเหตุให้การทำงาน ลดค่าใช้จ่ายในด้านการรักษาพยาบาลต่างๆ ค่าสูญเสียเวลา และลดการสูญเสียที่เกิดจากการผิดพลาดในการทำงาน ลดการละทิ้งหน้าที่การปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถลดจำนวนพนักงานให้น้อยลงแต่ได้ปริมาณงานเท่าเดิม

ผลได้ที่เกิดขึ้นจากการลงทุนในการฝึกอบรม (สุจิตรา ชำนิวิทย์กรณ์. 2548; อ้างอิงจาก Barsby,S.1972:10)

ตาราง 3 ผลได้ที่เกิดขึ้นจากการลงทุนในการฝึกอบรม

ผลได้ที่เกิดขึ้นจากการลงทุนทางการฝึกอบรม		
บุคคล	ภาครัฐ	ประเทศชาติ
1.ผลิตภาพแรงงานเพิ่มสูงขึ้น	1.เงินภาษีเพิ่มสูงขึ้นจาก	1.รายได้ประชาชาติเพิ่มสูงขึ้น
■ มีความรู้ ความสามารถเพิ่มสูงขึ้น ■ มีทักษะเพิ่มสูงขึ้น	รายรับในการประกอบอาชีพ/ธุรกิจที่มากขึ้น 2.รัฐใช้งบประมาณทางด้าน	2.ผลผลิตมวลรวมประชาชาติเพิ่มสูงขึ้นจากการผลิตที่มีประสิทธิภาพดีขึ้น
2.รายรับ/ผลกำไรเพิ่มสูงขึ้น	2.รัฐใช้จ่ายเกี่ยวกับ การประกันการว่างงาน การป้องกันก่ออาชญากรรมอันเนื่องมาจากแรงงานมีรายได้ต่ำ ลดน้อยลง	3.ค่าการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินลดน้อยลงจากอัตราการก่ออาชญากรรมที่ลดลง

ที่มา: สุจิตรา ชำนิวิทย์กรณ์. (2548). การวิเคราะห์ผลได้และประสิทธิผลในการลงทุนในทุนมนุษย์ ใน *ประมวลสาระชุดเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์*. หน่วยที่ 14.

แนวคิดการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการลงทุนในทุนมนุษย์

เมื่อมีการลงทุนเกิดขึ้นในระบบเศรษฐกิจ แสดงว่าจำเป็นต้องมีการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น ที่ดิน แรงงาน ทุน เครื่องจักร ฯลฯ มาใช้ในการผลิต แต่เนื่องจากความจำกัดของทรัพยากร และผลได้ที่เกิดขึ้นจากการลงทุนในแต่ละโครงการนั้นแตกต่างกัน ดังนั้นผู้ลงทุนจึงต้องพิจารณาเปรียบเทียบโครงการลงทุนในแต่ละโครงการอย่างละเอียด เกี่ยวกับต้นทุนและผลได้ทั้งหมดที่จะเกิดขึ้น เพื่อที่จะได้เลือกลงทุนกับโครงการที่ให้ผลได้ หรือผลตอบแทนต่อตนเอง และสังคมคุ้มค่าที่สุด และในขณะเดียวกันผู้ลงทุนยังสามารถจัดลำดับความสำคัญของโครงการที่จะลงทุนตามเกณฑ์ที่ผู้ลงทุนกำหนดขึ้นมาได้ โดยต้องใช้เงื่อนไขทางด้านเวลาเข้ามาประกอบการพิจารณาด้วย เพราะผลได้และต้นทุนบางครั้งไม่ได้เกิดขึ้นและหมดสิ้นลงในระยะเวลาอันสั้นเพียงปีเดียวเท่านั้น แต่ผลได้สามารถเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาหลายสิบปี ดังนั้น การเปรียบเทียบต้นทุน – ผลได้จากการลงทุนในทุนมนุษย์ด้วยวิธีนี้ย่อมมีเครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ดังนี้

1. ผลตอบแทนมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value : NPV) เป็นการหามูลค่าปัจจุบันของต้นทุนเปรียบเทียบกับมูลค่าปัจจุบันของอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนในโครงการนั้น โดยคิดจากอัตราส่วนลด (Discount Rate) ซึ่งอาจจะใช้อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ของธนาคาร (เทียนฉาย กิระนันท์.2519; อ้างอิงจาก Mishan. 1971) กล่าวว่า เราควรดำเนินการลงทุนในโครงการหนึ่งๆ ถ้าหากมูลค่าปัจจุบันของกระแสผลได้สุทธิเมื่อคำนวณจากอัตราส่วนลด โดยใช้อัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสมแล้ว มีค่ามากกว่าศูนย์ เมื่อเปรียบเทียบต้นทุนและผลตอบแทน ถ้าผลตอบแทนสูงกว่าต้นทุนหรือให้ผลตอบแทนสุทธิสูงสุดก็ควรลงทุนในโครงการนั้น โดย NPV มีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t - C_t}{(1+i)^t}$$

เมื่อ	NPV	คือ	ผลตอบแทนมูลค่าปัจจุบันสุทธิ
	B_t	คือ	ผลตอบแทนในปีที่ t
	C_t	คือ	ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในปีที่ t
	n	คือ	จำนวนปีที่ทำการวิเคราะห์
	i	คือ	อัตราดอกเบี้ย
	t	คือ	ปีของระยะเวลาตั้งแต่ ปีที่ 0,1,2,...,n

โดย $B_t - C_t$ คือ ค่าผลประโยชน์หรือผลตอบแทนสุทธิของการลงทุนที่เกิดขึ้นในแต่ละปี แล้วนำมาเปรียบเทียบเป็นมูลค่าปัจจุบันด้วยอัตราส่วนลด $1/(1+i)^t$ ก็จะได้อัตราผลตอบแทนสุทธิของการ

ลงทุนในมูลค่าปัจจุบันซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนทางเศรษฐกิจจากการลงทุนทางการศึกษา โดยพิจารณาการวิเคราะห์ผลตอบแทนมูลค่าปัจจุบันสุทธิ เป็นการหาอัตราผลตอบแทนที่เกิดขึ้นในอนาคตที่นำมาคิดเป็นมูลค่าปัจจุบันหักออกจากต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในขณะนั้น โดยคิดเป็นมูลค่าปัจจุบันเช่นเดียวกัน ผลตอบแทนของมูลค่าปัจจุบันสุทธิสามารถที่จะมีค่าเป็น - , 0 , + ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับต้นทุน ผลตอบแทนที่ได้และอัตราส่วนลด โดยจะพิจารณาลงทุนในส่วนของผลที่ได้มีค่าเป็นบวกมากที่สุด (Cohn; & Geske. 1972: 94 – 133.)

2. อัตราส่วนผลได้ต่อต้นทุน (Benefit Cost Ratio) เป็นการหาอัตราส่วนของผลตอบแทนในมูลค่าปัจจุบันกับต้นทุนทางการศึกษา/ฝึกอบรมในมูลค่าปัจจุบัน โดยค่าที่ได้สามารถเป็นตัวบอกถึงความน่าลงทุนในโครงการนั้น ซึ่งจะพิจารณาจากอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนที่มากกว่า 1 โดยใช้สูตรในการคำนวณ B/C Ratio ดังนี้

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

โดย	B/C	คือ	อัตราส่วนผลได้ต่อต้นทุน
	$\sum$	คือ	ค่ารวมทั้งหมด
	B_t	คือ	ผลได้หรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นในปีที่ t
	C_t	คือ	ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในปีที่ t
	n	คือ	จำนวนปีที่ได้รับประโยชน์และที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย
	r	คือ	อัตราคิดลด
	t	คือ	ปีของระยะเวลาตั้งแต่ ปีที่ 0,1,2,...,n

เกณฑ์การตัดสินใจ $B/C \geq 1$ ตัดสินใจลงทุน ถ้าโครงการนี้ให้อัตราส่วนผลตอบแทนและต้นทุนเท่ากับหรือมากกว่าหนึ่ง

$B/C < 1$ ไม่ลงทุน ถ้าโครงการนี้ให้อัตราส่วนผลตอบแทนและต้นทุนน้อยกว่าหนึ่ง

จุดดีของ B/C Ratio สามารถจัดเรียงลำดับ โครงการที่ให้ผลตอบแทนต่อการลงทุนสูงสุด – ต่ำสุดได้ นอกจากนี้ยังสามารถเปรียบเทียบขนาดของผลตอบแทนต่อการลงทุนใน

แต่ละโครงการได้ โดยพิจารณาจากสัดส่วนของผลตอบแทนต่อต้นทุนในการลงทุนว่ามีค่ามากน้อยเพียงใด

จุดอ่อนของ B/C Ratio การตัดสินใจลงทุนโดยพิจารณาค่า B/C ratio เพียงค่าเดียวอาจทำให้เกิดการตัดสินใจผิดพลาดโดยเฉพาะโครงการขนาดใหญ่ที่มีผลตอบแทนและต้นทุนสูง ซึ่งมีค่า B/C ratio ต่ำแต่อาจมีค่า NPV ที่สูงกว่าอีกโครงการ จุดอ่อนอีกประการหนึ่งคือการเลือกอัตราส่วนลด (Discount Rate) ที่เหมาะสม ถ้าเลือกอัตราส่วนลดไม่ถูกต้อง จะทำให้ได้ค่า B/C ratio ที่ผิดพลาด

อาจกล่าวได้ว่า เกณฑ์การตัดสินใจโดยใช้ B/C ratio เป็นเกณฑ์ที่วัดประสิทธิภาพในการผลิตของโครงการนั้น โดยพิจารณาจากอัตราผลตอบแทนของโครงการเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม B/C ratio จะต้องกำหนดอัตราส่วนลด (Discount Rate) ที่เหมาะสมในการคำนวณมูลค่าปัจจุบัน (กอบกุล ปิตรชาต. 2539 : 18)

3. ผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment : ROI)

การวิเคราะห์ผลตอบแทนจากการลงทุน(ROI) และการวิเคราะห์อัตราส่วนต้นทุน - ผลได้ (B/C Ratio) เป็นวิธีที่คล้ายๆกัน คือ ต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ต้นทุน ผลได้ทั้งหมดเพื่อใช้ในการคำนวณหาอัตราผลตอบแทน แต่อย่างไรก็ตามผลจากการคำนวณที่ได้จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความต้องการในแต่ละข้อมูล โดยการวิเคราะห์อัตราส่วนต้นทุน – ผลได้ สามารถเสนอในรูปแบบการเปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างต้นทุนและผลได้ที่เกิดขึ้น แต่ผลจากการวิเคราะห์ผลตอบแทนจากการลงทุน (ROI) จะนำเสนอออกมาในรูปของร้อยละ

(ผลตอบแทนจากการลงทุนในการศึกษาและฝึกอบรม. 2009: 2, 10 - 12) การวิเคราะห์ผลตอบแทนจากการลงทุน (ROI) เป็นการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุนสุทธิ โดยคิดจากนำค่าผลได้ที่เกิดขึ้นลบกับต้นทุนในการฝึกอบรมที่จ่ายออกไป ซึ่งวิธีการนี้เป็นการคำนวณโดยนำผลได้สุทธิหารด้วยต้นทุนที่ใช้ในการฝึกอบรมและนำผลที่ได้มาคูณกับ 100 ซึ่งผลของการคำนวณที่ได้จะแสดงออกมาในรูปร้อยละ โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\text{ผลตอบแทนจากการลงทุน ROI} = \left[\frac{(\text{ผลได้} - \text{ต้นทุน}) \times 100}{\text{ต้นทุน}} \right]$$

การคำนวณผลตอบแทนจากการลงทุนต้องใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลได้ และต้นทุนที่เกิดขึ้นโดยต้องแปลงค่าต่างๆ ให้ออกมาอยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น ผลประโยชน์ของการฝึกอบรมนั้น สามารถเปลี่ยนเป็นรูปของตัวเงินได้โดยคิดจาก ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเพิ่มผลผลิต

ได้มากขึ้น 10 ขึ้นต่อชั่วโมง (คิดเฉพาะผลที่เกิดจากการฝึกอบรม) และผลผลิตดังกล่าวมีค่าเท่ากับ 20 ดอลลาร์สหรัฐต่อชิ้น ดังนั้นผลได้ในรูปตัวเงินมีค่าเท่ากับ 200 ดอลลาร์สหรัฐต่อชั่วโมง หรือผลประโยชน์ในรูปตัวเงินที่คิดจากการมีคุณภาพสูงขึ้น ถ้าผลจากการฝึกอบรมทำให้คนงานลดข้อบกพร่องในการผลิตสินค้าที่ไม่มีคุณภาพได้ 10 ชิ้นต่อวัน และมูลค่าของสินค้านั้นมีค่าเท่ากับ 50 ดอลลาร์สหรัฐต่อชิ้น ดังนั้น มูลค่าที่เป็นตัวเงินเท่ากับ 500 ดอลลาร์สหรัฐ

สำหรับการคำนวณ ROI ถ้าผลที่ได้มีค่าร้อยละสูงแสดงว่าเป็นการลงทุนที่ดี นำลงทุน ดังตัวอย่าง ถ้าค่า ร้อยละของ ROI เท่ากับร้อยละ 25 แปลว่าทุกๆ 1 ดอลลาร์สหรัฐของต้นทุนจะให้ผลตอบแทนเท่ากับ 1 ดอลลาร์สหรัฐ

เกณฑ์การตัดสินใจโดยใช้ การวิเคราะห์ผลตอบแทนจากการลงทุน ROI เป็นการคำนวณเปรียบเทียบร้อยละผลได้สุทธิทั้งหมดที่ได้จากการลงทุนในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ แต่อย่างไรก็ตาม ค่า ROI จะต้องกำหนดอัตราส่วนลด (Discount Rate) ที่เหมาะสมในการคำนวณมูลค่าปัจจุบันด้วย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวัดความคุ้มค่าของการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน และฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน โดยใช้วิธีการดังนี้

1. มูลค่าผลได้ปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value) เพื่อวิเคราะห์ดูว่าหลังจากฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ แล้วผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ได้ไปใช้เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับตนเองได้มากน้อยระดับใด

2. วิเคราะห์อัตราส่วนผลได้ต่อต้นทุน (Cost Benefit Ratio) เพื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคุ้มค่าของการลงทุนในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกจัดหลักสูตรฝึกอบรมต่อไปในอนาคต

3. วิเคราะห์ผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment) เพื่อทำการวิเคราะห์ร้อยละของผลได้ทั้งหมดต่อต้นทุนที่เสียไปในแต่ละหลักสูตรการฝึกอบรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อาร์เทอร์ เจ เรย์โนลด์ และคนอื่นๆ (Arthur J. Reynolds; et al 2001: บทสรุป) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ต้นทุน – ผลได้ในการเข้าร่วมโครงการ เด็กและศูนย์กลางของครอบครัว โดยทำการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างเด็กที่เข้าร่วมฝึกอบรมในโครงการและเด็กที่ไม่ได้เข้า พบว่า หากมีการเข้าร่วมโครงการ อัตราที่เด็กถูกจับกุมเพราะกระทำผิดลดลงร้อยละ 33 อัตราเด็กถูกจับกุมในเรื่องความรุนแรงลดลงร้อยละ 42 และอัตราการกระทำผิดของเด็กลดลงร้อยละ 51 โดยผลจากการเข้าร่วมโครงการทำให้เกิดผลได้ที่เป็นตัวเงินมากกว่าต้นทุนที่ต้องสูญเสียไป ซึ่งต้นทุนเฉลี่ย/เด็ก 1 คน เท่ากับ 6,730 ดอลลาร์สหรัฐ สำหรับการเข้าร่วมโครงการ 1.5 ปี และในระดับเด็กก่อนเข้าวัยเรียนพบว่า ผลได้ที่เกิดขึ้นแก่สังคมเท่ากับ 47,759 ดอลลาร์สหรัฐต่อคน และพบว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความสามารถ เพิ่มมากขึ้นในการที่จะสำเร็จการศึกษาในชั้นที่สูงกว่านี้ ประกอบกับในเรื่องกระบวนการยุติธรรมสามารถลดต้นทุนในการจับกุมได้ถึงร้อยละ 28 ลดต้นทุนสำหรับเหยื่อของการก่ออาชญากรรมได้ร้อยละ 24 ลดต้นทุนในการบำรุงในเรื่องการบริการของโรงเรียนร้อยละ 18 ซึ่งรวมเป็นเงินที่คืนสู่สังคมทั้งสิ้น 7.10 ดอลลาร์สหรัฐ / 1 ดอลลาร์สหรัฐ อัตราผลได้ต่อต้นทุนสำหรับรัฐบาลในการช่วยลดค่าใช้จ่ายได้ถึง 2.88 ดอลลาร์สหรัฐ / 1 ดอลลาร์สหรัฐ

พอล เดคเคอร์ (Paul Decker. 2004: online)ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ต้นทุน – ผลได้ในการทดลองใช้โปรแกรมฝึกอบรมของยูเอส จากการศึกษพบว่า ผลประโยชน์ที่ได้รับหลังจากการฝึกอบรมคือ ช่วยเพิ่มมูลค่าของผลงานที่ผลิต (รายรับและผลตอบแทน) ช่วยลดเงินช่วยเหลือ ลดอัตราการเกิดอาชญากรรม และได้ทำการเปรียบเทียบต้นทุน - ผลได้ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มต่างๆดังนี้ ต้นทุน - ผลได้ในวัยรุ่นหญิง พบว่าใช้ต้นทุนในการฝึกเท่ากับ 1,146 ดอลลาร์สหรัฐ ก่อให้เกิดผลได้ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.678 ดอลลาร์สหรัฐ สรุปผลได้สุทธิ เท่ากับ 532 ดอลลาร์สหรัฐ การวิเคราะห์ต้นทุน – ผลได้ในวัยรุ่นชาย พบว่าใช้ต้นทุนในการฝึกเท่ากับ 2,284 ดอลลาร์สหรัฐ ผลได้ที่เกิดขึ้นมีค่าติดลบคือเท่ากับ - 620 ดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นผลได้สุทธิ - 2,904 ดอลลาร์สหรัฐ และ การวิเคราะห์ต้นทุน – ผลได้ใน นิวเจซี พบว่าใช้ต้นทุน 154 ดอลลาร์สหรัฐ ผลได้ที่ได้รับเท่ากับ 492 ดอลลาร์สหรัฐ รวมกับผลได้จากเรื่องภาษีที่มีค่าเท่ากับ 243 ดอลลาร์สหรัฐ ทำให้เกิดผลได้สุทธิ 581 ดอลลาร์สหรัฐ และจากผลการศึกษาสรุปได้ว่า การลงทุนในการฝึกอบรมโดยใช้โปรแกรมยูเอส กับกลุ่ม วัยรุ่นหญิงและกลุ่มนิวเจซี เป็นการลงทุนที่ดี เพราะทำให้ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าในระยะยาว ส่วนการลงทุนในกลุ่มวัยรุ่นชายเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่าเพราะผลที่ได้ทำให้เกิดการขาดทุนหรือมีค่าต้นทุนสูงกว่าผลได้ที่จะได้รับในอนาคต

แซนดี้ บุม และ เคทลิน ปาเย่ (Sandy Bum; & Kathleen Payea. 2005: 7-8, 44- 46) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลตอบแทนส่วนบุคคลและส่วนสังคมในการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย พบว่า การศึกษาในระดับสูง(มหาวิทยาลัย)มีความสัมพันธ์กับผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่จะได้รับ โดยทำการเปรียบเทียบในหลายๆกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งพบว่าผลได้หรือผลตอบแทนส่วนบุคคลในเพศหญิงกับเพศชายมีความแตกต่างกัน และผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในระยะยาวจะทำให้ได้รายได้/ผลประโยชน์มากกว่าผู้ที่จบชั้นมัธยมปลาย การลงทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับต้นทุนค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมที่เสียไป ส่วนผลได้/ผลประโยชน์ที่เกิดแก่สังคม พบว่า การศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยมีผลทำให้รัฐมีรายได้จากการเก็บภาษีเพิ่มมากขึ้น และบุคคลกลุ่มที่ศึกษาต่อปริญญาตรีส่วนใหญ่ ไม่ต้องการสวัสดิการทางด้านความปลอดภัยจากการทางรัฐซึ่งส่งผลให้รัฐสามารถประหยัดงบประมาณทางด้านนี้ลงได้จำนวนมาก ประกอบกับผู้จบปริญญาตรีมีอัตราการสูญบวหรือต่ำ เพราะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพซึ่งส่งผลให้มีอัตราการถูกดำเนินคดีต่ำกว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับมัธยม หรือประถม ผลประโยชน์ทางสังคมอีกข้อหนึ่งคือ ผู้ที่จบปริญญาตรีจะเป็นผู้ที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องบ้านเมืองซึ่งบุคคลกลุ่มนี้จะให้ความร่วมมือในด้านอาสาสมัครในการทำงานต่างๆ การมีส่วนร่วมในการออกสิทธิออกเสียง รวมถึงเป็นส่วนสำคัญในการบริจาคต่างๆ ให้กับบุคคลอื่น และจากการศึกษาพบว่า รายรับเฉลี่ย หลังหักภาษี ของผู้ที่จบการศึกษาในระดับผู้เชี่ยวชาญ ปริญญาเอก ปริญญาโท ปริญญาตรี การศึกษาระดับต่อเนื่อง ระดับวิทยาลัย ระดับมัธยมศึกษา ระดับประถม อยู่ที่ค่า69,464 ดอลลาร์สหรัฐ 58,181 ดอลลาร์สหรัฐ 44,615 ดอลลาร์สหรัฐ 37,949 ดอลลาร์สหรัฐ 28,997 ดอลลาร์สหรัฐ 27,625 ดอลลาร์สหรัฐ 24,071 ดอลลาร์สหรัฐ 17,332 ดอลลาร์สหรัฐ ตามลำดับและผลประโยชน์ของสังคมที่อยู่ในรูปการเก็บภาษี มีค่าเท่ากับ 26,235 ดอลลาร์สหรัฐ 21,222 ดอลลาร์สหรัฐ 14,893 ดอลลาร์สหรัฐ 11,940 ดอลลาร์สหรัฐ 8,608 ดอลลาร์สหรัฐ 8,089 ดอลลาร์สหรัฐ 6,695 ดอลลาร์สหรัฐ 4,313 ดอลลาร์สหรัฐ ตามลำดับ และผลได้มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) จากรายได้ตลอดชีวิตของผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย ซึ่งคิดอัตราลดร้อยละ 5 ตั้งแต่อายุ 18 – 64 ปี มีค่าอยู่ที่ 493,264 ดอลลาร์สหรัฐ ส่วนผลได้มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) จากรายได้ตลอดชีวิตของผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งคิดอัตราลดร้อยละ 5 โดยเริ่มคิดจากการได้รับรายได้ตั้งแต่อายุ 22 – 64 ปี มีค่าอยู่ที่ 653,637 ดอลลาร์สหรัฐ และเพศชายจะมีระดับรายได้เฉลี่ยตลอดชีวิตที่ได้รับจากการศึกษาในทุกระดับชั้นสูงกว่าเพศหญิง

ต้นทุนและผลประโยชน์จากการฝึกอบรม (Costs and Benefit of training. 2005: 1-12) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ในการฝึกอบรมโดยใช้ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ และการอบรมแบบห้องเรียนของกระทรวงกลาโหมและ ไอเอสเอ ในปี 2000 โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษาสั้นๆ เพียง 5 ปีเนื่องจากว่า เทคโนโลยีทางด้านต่างๆมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการคิด

ผลประโยชน์เป็นการคำนวณค่าล่วงหน้า หากใช้ระยะเวลาในการคำนวณที่ยาวนาน อาจทำให้ผลที่ได้เกิดการคาดเคลื่อนสูง ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ต้นทุนรวมห้าปีในการอบรม ใช้ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ ซึ่งประกอบด้วยต้นทุนทางด้านค่าจ้างวิทยากร/ผู้ชำนาญการทางด้านคอมพิวเตอร์ ค่าจ้างนักพัฒนา ค่าใช้จ่ายของกองทัพบก อากาศ และราชนาวี โดยรวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 12,230,533 ดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นมูลค่าปัจจุบันสุทธิ(NPV) โดยใช้อัตราส่วนลดร้อยละ 7 คิดเป็นต้นทุนรวม 10,551,673 ดอลลาร์สหรัฐ ส่วนต้นทุนค่าใช้จ่ายในการอบรมแบบห้องเรียน ประกอบด้วย ค่าจ้างอาจารย์/วิทยากร ค่าเวลา ค่าเดินทาง ค่าผู้เชี่ยวชาญ ค่าวัสดุอุปกรณ์ รวมเป็นเงิน 2,713,077 ดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นมูลค่าปัจจุบันสุทธิ 2,229,522 ดอลลาร์สหรัฐ รวมต้นทุน (มูลค่าปัจจุบันสุทธิ) ในการอบรมโดยใช้ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์และแบบห้องเรียน คิดเป็นมูลค่า 12,781,195 ดอลลาร์สหรัฐ และได้ผลประโยชน์ที่ทางกระทรวงได้รับจากการอบรมคือสามารถลดค่ารักษาพยาบาลทางการแพทย์ ค่าตรวจสุขภาพร่างกาย รวมเป็นมูลค่าปัจจุบันสุทธิทั้งสิ้น 15,169,414 ดอลลาร์สหรัฐ ดังนั้นผลได้/ผลประโยชน์สุทธิที่สามารถวัดค่าเป็นตัวเงินได้ที่ได้รับจากการอบรมครั้งนี้เท่ากับ 2,388,219 ดอลลาร์สหรัฐ ประกอบกับการฝึกอบรมทั้งสองแบบของทางกระทรวงสามารถทำให้เกิดผลได้ชนิดที่ไม่สามารถวัดค่าออกเป็นตัวเงินได้ คือ เป็นการเพิ่มความพร้อมให้กับหน่วยงาน เพิ่มความพึงพอใจให้กับประชาชน เพิ่มความพึงพอใจในงาน และสร้างให้เกิดประโยชน์ทางด้านนโยบายทางการทหารที่มั่นคง

เรจิน่า ไดโอนิซุส และคนอื่นๆ. (Regina Dionisius; et al. 2008: 15 - 18) ได้ศึกษาเกี่ยวกับต้นทุนและผลได้ของการอบรมผู้ฝึกงานเปรียบเทียบระหว่างประเทศเยอรมนี และสวิตเซอร์แลนด์ พบว่า ความแตกต่างของต้นทุนในการอบรมของหน่วยธุรกิจระหว่างสองประเทศมีค่าอยู่ที่ 25,000 ยูโร สำหรับโครงการที่อบรม 3 ปี จากแบบจำลองแสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างมากในเรื่องที่เกี่ยวกับค่าจ้าง ความแตกต่างในเรื่องสายการศึกษาที่ถูกจ้างจบเช่นสายอาชีวะ และเรื่องการฝึกอบรม จากการศึกษาพบว่ามีค่าแตกต่างในอัตราต้นทุน — ผลได้ระหว่างประเทศเยอรมนีกับสวิตเซอร์แลนด์อย่างมากระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อหน่วยธุรกิจ เพราะหน่วยธุรกิจของเยอรมนีส่วนมากจะใช้ต้นทุนในการอบรมสูงกว่าสวิตเซอร์แลนด์มาก เนื่องจากในเยอรมันมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างที่เข้มงวดมากกว่าสวิตเซอร์แลนด์ ประกอบกับก่อนที่ผู้ฝึกงานจะเริ่มทำงานก็ต้องมีการฝึกอบรมในเรื่องต้นทุน — ประสิทธิภาพก่อน แต่ในทางตรงข้ามตลาดแรงงานในเยอรมนีไม่มีกฎหมายบังคับหน่วยธุรกิจว่าต้องบรรจุผู้ฝึกงานที่มีความสามารถเข้าทำงาน และข้อค้นพบอีกอย่างคือมีความแตกต่างอย่างมากในเรื่อง ค่าจ้างระหว่างผู้ฝึกงาน แรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานมีฝีมือ ในสวิตเซอร์แลนด์ ความแตกต่างนี้เป็นกลยุทธ์ของหน่วยธุรกิจที่จะกระตุ้น ให้แรงงานหันมาให้ความสนใจที่จะเข้าอบรมเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2535: 22-24) ศึกษา ประสิทธิภาพผู้รับ การฝึกในสถาบันการฝึกและสถานประกอบการ ของผู้รับการฝึกสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า คุณภาพของผู้รับการฝึกมีความสามารถในการทำงาน และนิสัยในการทำงานอยู่ในระดับดี นายจ้าง พึงพอใจมากในด้านความสามารถในการทำงาน ผู้เข้ารับการฝึกบางส่วนสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องใช้เวลาฝึกคิดเป็นร้อยละ 69.8 จากการติดตามการได้งานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานมี แนวโน้มสูงขึ้น โดยให้เหตุผลว่าไม่ต้องใช้เวลาในการฝึกและตั้งใจในคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกที่เคย ทำงานด้วย

ศิริลักษณ์ เชียงสอน (2542: 90 - 92) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ โดยการฝึกอบรมของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โดยวิธีการวิเคราะห์เกี่ยวกับมูลค่าปัจจุบันของ ผลตอบแทนสุทธิ (NPV) อัตราผลตอบแทนภายในจากการลงทุน (IRR) และอัตราส่วนผลประโยชน์ต่อ ต้นทุน (B/C ratio) จากผลการศึกษาพบว่า ต้นทุนของการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นจาก 27.78 ล้านบาท ในปี พ.ศ.2535 เป็น 105.23 ล้านบาท ในปีพ.ศ. 2539 โดยต้นทุนฝึกอบรมเฉลี่ยคิดเป็น 1,762.71 บาท ในปี พ.ศ.2535 เพิ่มขึ้นเป็น 5,269 บาทในปี 2539 ด้านผลประโยชน์เฉลี่ยต่อพนักงานในการฝึกอบรมของ ธนาคารเพิ่มขึ้นมาโดยตลอดจาก 680,000 บาท ในปีพ.ศ.2535 เป็น 1,760,000 บาท ในปีพ.ศ. 2539 จากหลักการวิเคราะห์ผลประโยชน์และต้นทุนทางการเงินพบว่ามูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ (NPV) เท่ากับ 3,500,000 บาท อัตราผลตอบแทนภายในจากการลงทุน (IRR) พบว่าไม่สามารถหาได้ เนื่องจากมูลค่าของปัจจุบันของผลประโยชน์สุทธิของทุกปีมีค่ามากกว่าศูนย์ และอัตราผลประโยชน์ต่อ ต้นทุน (B/C ratio) เท่ากับ 138.32 เท่า ซึ่งผลของการศึกษาสรุปได้ว่า การลงทุนในการฝึกอบรมของ ธนาคารกรุงไทยมีความคุ้มค่า

ชีวันรัตน์ เลิศศรีชัยนันท (2546: 39 - 113) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ต้นทุนและอัตรา ผลตอบแทนส่วนบุคคล ในการลงทุนทางการศึกษาของ บัณฑิตคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย ประจำปีการศึกษา 2515 - 2544 พบว่า ต้นทุนทางการศึกษาก่อนและหลังปรับมูลค่า ปัจจุบัน โดยเฉลี่ยต่อคนต่อหลักสูตรนั้น บัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ปีการศึกษา 2515 มีต้นทุนทาง การศึกษาต่ำที่สุด โดยมีต้นทุนเท่ากับ 277,880 บาท หากคิดเป็นมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (ปรับด้วยมูลค่า อัตราคิดลด) จะเท่ากับ 335,717 บาท ส่วนบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ปีการศึกษา 2542 มีต้นทุนทาง การศึกษาสูงที่สุด เท่ากับ 588,509 บาท หากปรับเป็นมูลค่าปัจจุบันจะเท่ากับ 712,998 บาท ส่วน ผลตอบแทนหรือรายได้จากการทำงาน โดยเฉลี่ยต่อคนต่อปีนั้น จำเป็นต้องปรับมูลค่าด้วยอัตราคิดลด เช่นกัน พบว่า บัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ปีการศึกษา 2515 มีผลตอบแทนหรือรายได้จากการทำงานสูง ที่สุด โดยเฉลี่ยแล้วเท่ากับ 870,735.50 บาทต่อปี รองลงมาคือ บัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ปีการศึกษา 2516 เท่ากับ 855,000 บาทต่อปี สำหรับ บัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ปีการศึกษา 2544 มีผลตอบแทนหรือ

รายได้ต่ำที่สุด เท่ากับ 92,792 บาทต่อปี เนื่องจากอายุการทำงานน้อย และหาคิดผลตอบแทนแบบมูลค่าปัจจุบันสุทธิแล้ว (ใช้อัตราคิดลด) บัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ปีการศึกษา 2515 มีค่าสูงสุด รองลงมา คือ ปี 2516 และ ปี 2544 มีค่าต่ำสุด คือเท่ากับ 43,730,212 บาท 40,009,930 บาท และ - 607,119 บาท ตามลำดับ และหากวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C Ratio) พบว่า บัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ปีการศึกษา 2515 – 2539 มีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนมากกว่า 1 ส่วน บัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ปีการศึกษา 2540 – 2544 อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนน้อยกว่า 1 เนื่องจากจำนวนระยะเวลาที่ได้รับผลตอบแทนยังมีระยะเวลาไม่มาก

วรรณา ยงพิศาลภพ (2546: 67 - 87) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนฝึกอบรมพนักงานของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในปี 2536 - 2545 โดยใช้หลักการวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์มาวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการลงทุน พบว่า ต้นทุนรวมทั้งหมดเท่ากับ 258,335,047 บาท มีมูลค่าเฉลี่ยต่อปีเท่ากับ 25,833,505 บาท มีต้นทุนการฝึกอบรมพนักงานเฉลี่ยต่อคนตั้งแต่ปี 2536 - 2545 เท่ากับ 81,634 บาท และมีต้นทุนเฉลี่ยต่อคนต่อปี เท่ากับ 8,163 บาท ส่วนผลตอบแทนจากการฝึกอบรมพนักงานเฉลี่ยต่อคนรวมตั้งแต่ปี 2536 – 2545 มีมูลค่าเท่ากับ 366,352 บาท และมูลค่าเฉลี่ยต่อคนต่อปี เท่ากับ 36,635 บาท ส่วนผลการวิเคราะห์ โดยใช้วิธีมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ (NPV) ที่ธนาคารได้รับมีค่าเป็นบวก และมีมูลค่าเท่ากับ 211,229.20 บาท อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C Ratio) ที่ธนาคารได้รับมีค่าเท่ากับ 5.14 สรุปผลการวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนดังกล่าวแสดงว่าการลงทุนฝึกอบรมพนักงานของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ได้ก่อให้เกิดผลตอบแทนที่คุ้มค่าต่อการลงทุน

ประสิทธิ์ เดชะนุพัทธ์ (2547: 37-39) ได้ทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับอัตราผลตอบแทน และ ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมบุคลากร บริษัท เกรทเทสท์โกลด์ แอนด์ รีไฟเนอรี จำกัด ตามระบบมาตรฐาน ISO 9002 ผลการศึกษาพบว่าบริษัทจัดให้มีการอบรมพนักงานก็เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และผลจากการฝึกอบรมของบริษัททำให้สามารถ ลดต้นทุนด้านค่าใช้จ่าย และเป็นการเพิ่มผลผลิตให้แก่บริษัท โดยในการวิเคราะห์ผลได้ครั้งนี้พบว่า อัตราส่วนผลได้ต่อต้นทุน (B/C ratio) ในปี 2543 - 2545 เท่ากับ 1.29 1.30 1.36 ตามลำดับ (ใช้อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 7) ส่วนผลทางด้านประสิทธิผลการอบรมพบว่า พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่สามารถนำความรู้ของตนเองไปปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีถูกต้องสอดคล้องกับข้อกำหนด และพนักงานทำงานมีระเบียบวินัยมากขึ้นซึ่งส่งผลดีทั้งทางตรงและทางอ้อมกับบริษัท

รัชดาวรรณ อติศรวรรุณี (2547: 69 - 72) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอัตราผลตอบแทนส่วนบุคคลของการลงทุนทางการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (ภาคพิเศษ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์หาอัตราผลตอบแทนภายใน (IRR) ซึ่งแบ่งนิสิตออกเป็น 2 กลุ่ม คือนิสิตที่ทำงานในหน่วยงานราชการและนิสิตที่ทำงานในหน่วยงานเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ต้นทุนรวมส่วนบุคคลในการศึกษารั้วนี้มีค่าเท่ากับ 522,068.66 บาท ต้นทุนทางอ้อมส่วนบุคคล เท่ากับ 8,031.02 บาท และค่าอัตราผลตอบแทนภายในของผู้ที่ทำงานราชการและงานเอกชนมีค่าเท่ากับ 6.15 และ 17.78 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าอัตราผลตอบแทนที่เกิดขึ้นให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราดอกเบี้ยเงินฝากที่ร้อยละ 5

สิริโสม นิमितภักย์ (2547: 86 – 99).ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายส่วนตัว และการนำความรู้จากหลักสูตร วิชาชีพพระยะสันไปใช้ ของนักศึกษาที่จบหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน โรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร (ดินแดง 2) พบว่า นักศึกษาที่จบหลักสูตรวิชาชีพช่างตัดผมชายมีต้นทุนในการฝึกอบรมสูงที่สุด และพบว่าค่าใช้จ่ายทางด้านค่าพาหนะ ค่าเดินทางในการไปฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันมีค่ามากที่สุด ผลได้จากการฝึกพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่จะนำไปใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ดีขึ้น และรองลงมาจะนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพส่วนตัว/อาชีพอิสระ/เจ้าของกิจการ

ตาราง 4 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่องที่ทำการศึกษา	ประเภทข้อมูล	ด้านที่สอดคล้องกับงานวิจัย
1. Arthur J.Reynold, Judy A Temple, Dylan L Robertson and Emily A. Mann (2001)	การวิเคราะห์ต้นทุนผลได้ ของผู้เข้าร่วมโครงการ “ Chicago Child - parent Center Program ”	ข้อมูลทุติยภูมิ	<u>วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</u> 1.Cost – Benefit ratio : B/C 2.Net Present Value : NPV
2.Paul Decker (2004)	การวิเคราะห์ต้นทุน – ผลได้ ในการทดลองใช้โปรแกรม ฝึกอบรมของ US	ข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูล ทุติยภูมิ	<u>วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</u> 1.Net Present Value : NPV
3.ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง (2005)	ค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ ในการฝึกอบรมโดยใช้ฐาน ข้อมูลคอมพิวเตอร์และการ ฝึกอบรมแบบห้องเรียนของ กระทรวงกลาโหมและ OSA ในปี 2000ค่าใช้จ่ายและ ผลประโยชน์ในการฝึกอบรม โดยใช้ฐาน ข้อมูลคอมพิวเตอร์และการ ฝึกอบรมแบบห้องเรียนของ กระทรวงกลาโหมและ OSA ในปี 2000	ข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูล ทุติยภูมิ	<u>วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</u> 1.Net Present Value : NPV <u>ต้นทุนในการฝึกโดยใช้ฐาน ข้อมูลคอมพิวเตอร์</u> 1.ค่าจ้างวิทยากร/ผู้ชำนาญ ทางด้านคอมพิวเตอร์ 2.ค่าจ้างนักพัฒนา 3.ค่าใช้จ่ายของกองทัพบก ทพ อากาศและทัพเรือ <u>ต้นทุนในการฝึกโดยใช้การ ฝึกอบรมแบบห้องเรียน</u> 1.ค่าอาจารย์/ค่าวิทยากร 2.ค่าเวลา 3.ค่าเดินทาง 4.ค่าผู้เชี่ยวชาญ 5.ค่าวัสดุอุปกรณ์ <u>ผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน</u> 1.เพิ่มความพร้อมให้กับ หน่วยงาน 2.เพิ่มความพึงพอใจให้กับ ประชาชนและในงาน 3.ทำให้เกิดประโยชน์ทาง ด้าน นโยบายทางการทหารที่มั่นคง

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่องที่ทำการศึกษา	ประเภทข้อมูล	ด้านที่สอดคล้องกับงานวิจัย
4.Sandy Baum and Kathleen Payea (2005)	การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนส่วนบุคคลและส่วนสังคมในการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย	ข้อมูลปฐมภูมิ และ ข้อมูลทุติยภูมิ	<u>วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</u> 1.Net Present Value : NPV <u>ผลได้ส่วนบุคคล</u> 1. รายได้จากการทำงานที่เพิ่มขึ้น
5.Regina Dionisius (2008)	ต้นทุนและผลได้ของการอบรมผู้ฝึกงานเปรียบเทียบระหว่างประเทศเยอรมนีกับประเทศสวิตเซอร์แลนด์	ข้อมูลปฐมภูมิ และ ข้อมูลทุติยภูมิ	<u>วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</u> 1.Cost – Benefit ratio : B/C <u>ผลได้ส่วนบุคคล</u> 1.รายได้/ค่าจ้างจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น 2.มีทักษะในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น 3.ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น
6.ชีวรัตน์ เลิศศรีชัยนันท (2546)	การวิเคราะห์ต้นทุนและอัตราผลตอบแทนส่วนบุคคลในการลงทุนทางการศึกษาของบัณฑิตคณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	ข้อมูลปฐมภูมิ และ ข้อมูลทุติยภูมิ	<u>วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</u> 1.Cost – Benefit ratio : B/C 2.Net Present Value : NPV <u>ต้นทุนที่ใช้ในการฝึกอบรม</u> 1. ค่าเล่าเรียน 2. ค่าเอกสาร 3. ค่าใช้จ่ายส่วนตัว หมายถึง ค่าอุปกรณ์เพื่อการศึกษา ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเดินทาง <u>ผลได้จากการฝึกอบรม</u> 1. รายได้ หรือผลตอบแทนจากการทำงาน - รายได้จากการทำงานประจำ - รายได้พิเศษอื่นๆ

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่องที่ทำการศึกษา	ประเภทข้อมูล	ด้านที่สอดคล้องกับงานวิจัย
7. ประสิทธิ์ เดชะนุพัทธ์ (2547)	การวิเคราะห์ อัตราผล ตอบ แทน และ ประสิทธิผลของการ ฝึกอบรมบุคลากร บริษัท เกรทเทสท์โกลด์ แอนด์รี ไฟเนอรี่ จำกัด ตาม ระบบมาตรฐาน ISO 9002	ข้อมูลปฐมภูมิ และ ข้อมูลทุติยภูมิ	<u>วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</u> 1. Cost – Benefit ratio : B/C <u>ต้นทุนที่ใช้ในการฝึกอบรม</u> 1. ค่าตอบแทนวิทยากร 2. ค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ของโครงการ 3. ค่าตอบแทนผู้เข้ารับการฝึก 4. ค่าใบรับรองมาตรฐาน 5. ค่าลงทะเบียน 6. ค่าอุปกรณ์ – เครื่องมือ 7. ค่าเอกสาร- สิ่งพิมพ์ 8. ค่าอาหาร – เครื่องดื่ม 9. ค่าเดินทาง 10. ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด 11. ค่าใช้จ่ายสำนักงาน 12. ค่าเช่าอุปกรณ์ <u>ต้นทุนที่ใช้ในการฝึกอบรม</u> 1. ค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา - ค่าพาหนะ/ค่าเดินทาง - ค่าเครื่องแบบ/ค่าเสื้อผ้า - ค่าอุปกรณ์การศึกษา - ค่าธรรมเนียมการศึกษา 2. ค่าใช้จ่ายทั่วไป - ค่าที่พักอาศัย - ค่าอาหารและเครื่องดื่ม - ค่าใช้จ่ายเพื่อการบันเทิง - ค่าบริการส่วนตัว <u>ผลได้จากการฝึกอบรม</u> 1. นำความรู้ไปใช้เพื่อประกอบ อาชีพ 2. นำความรู้ไปใช้เพื่อส่วนตัว 3. การนำความรู้ไปใช้เพื่อชุมชน
8.ศิริโสม นิมิตรภาคย์ (2547)	การศึกษาค่าใช้จ่าย ส่วนตัว และการนำ ความรู้จากหลักสูตร วิชาชีพพระยะสันไปใช้ ของนักศึกษาที่จบ หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน โรงเรียนฝักอาชีพ กรุงเทพมหานคร (ดิน แดง 2)	ข้อมูลปฐมภูมิ และ ข้อมูลทุติยภูมิ	<u>ต้นทุนที่ใช้ในการฝึกอบรม</u> 1. ค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา - ค่าพาหนะ/ค่าเดินทาง - ค่าเครื่องแบบ/ค่าเสื้อผ้า - ค่าอุปกรณ์การศึกษา - ค่าธรรมเนียมการศึกษา 2. ค่าใช้จ่ายทั่วไป - ค่าที่พักอาศัย - ค่าอาหารและเครื่องดื่ม - ค่าใช้จ่ายเพื่อการบันเทิง - ค่าบริการส่วนตัว <u>ผลได้จากการฝึกอบรม</u> 1. นำความรู้ไปใช้เพื่อประกอบ อาชีพ 2. นำความรู้ไปใช้เพื่อส่วนตัว 3. การนำความรู้ไปใช้เพื่อชุมชน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานและหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี ในปีงบประมาณ 2551 โดยใช้ระยะเวลาในการฝึกตั้งแต่ 60 ชั่วโมงขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมรวม 166 คน โดยทำการเก็บข้อมูลทุกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสามารถแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสาขาวิชาชีพที่เปิดสอนได้ ดังนี้

ตาราง 5 จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน จำแนกตามสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน

สาขาวิชาชีพที่เปิดสอน หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม(คน)
สาขาพนักงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ	8
สาขาช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ รุ่น1/51	3
สาขาช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ รุ่น2/51	4
สาขาช่างเชื่อมไฟฟ้าด้วยมือ	3
สาขาช่างซ่อมจักรยานยนต์	4
สาขาช่างไฟฟ้า	4
สาขาช่างซ่อมเครื่องยนต์	6
สาขาช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีระดับต้น	6
รวม	38

ตาราง 6 จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน จำแนกตามสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน

สาขาวิชาชีพที่เปิดสอน หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม(คน)
การตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีขั้นต้น รุ่น 1/51	8
การตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีขั้นต้น รุ่น 2/51	9
การตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ รุ่น 1/51	16
การตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ รุ่น 2/51	17
การซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าภายในบ้าน รุ่น 1/51	8
การซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าภายในบ้าน รุ่น 2/51	7
การทำงานเครื่องปรับอากาศ รุ่นที่ 1/51	16
การบำรุงรักษารถยนต์ รุ่นที่ 1/51	13
การบำรุงรักษารถยนต์ รุ่นที่ 2/51	9
การซ่อมเครื่องยนต์เบนซิน	11
ช่างโหมค्लीนิก	14
รวม	128

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 2 ชุด ซึ่งประกอบไปด้วย

1. แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการอบรม ในเรื่องเกี่ยวกับ ต้นทุน ผลได้ของการฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ซึ่งแบ่งได้ 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและรายได้

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายส่วนตัวในระหว่างการศึกษา

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับผลได้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

2. แบบสอบถามที่ใช้สอบถามเกี่ยวกับต้นทุน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงานของทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม, ต้นทุนและผลได้ของการฝึกอบรม แล้วรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตและสร้างเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยแล้วนำไปสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และเชิญผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องเป็นผู้พิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหา ให้ตรงกับความมุ่งหมายของการวิจัย

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน

7. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี ช่วยอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน และข้อมูลเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ต้นทุนของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี ในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงานที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี โดยสอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ต้นทุน ผลได้ ของผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะคำถามประกอบด้วยคำถามแบบปลายเปิดและคำถามแบบปลายปิด
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล
5. นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 7 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อข้อมูล	แหล่งข้อมูล
ต้นทุนของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	
1. ค่าจ้างวิทยากร	ข้อมูลทุติยภูมิ (จากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จ.ปทุมธานี)
2. เงินเดือนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	ข้อมูลทุติยภูมิ (จากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จ.ปทุมธานี)
3. ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการฝึก	ข้อมูลทุติยภูมิ (จากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จ.ปทุมธานี)
4. ค่าเสื่อมอาคารและครุภัณฑ์	ข้อมูลทุติยภูมิ (จากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จ.ปทุมธานี)
ต้นทุนส่วนบุคคล	
1. ค่าเล่าเรียน	ข้อมูลปฐมภูมิ (สัมภาษณ์จากผู้เข้ารับการอบรม)
2. ค่าหนังสือ/ค่าอุปกรณ์	ข้อมูลปฐมภูมิ (สัมภาษณ์จากผู้เข้ารับการอบรม)
3. ค่าพาหนะ	ข้อมูลปฐมภูมิ (สัมภาษณ์จากผู้เข้ารับการอบรม)
4. ค่าที่พัก	ข้อมูลปฐมภูมิ (สัมภาษณ์จากผู้เข้ารับการอบรม)
5. ค่าเบ็ดเตล็ดอื่นๆ	ข้อมูลปฐมภูมิ (สัมภาษณ์จากผู้เข้ารับการอบรม)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Analysis) คือ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ เพื่อนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. การวิเคราะห์ต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

2.1 ต้นทุนของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย เงินเดือนค่าตอบแทนวิทยากร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการฝึก ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสื่อการสอน/ตำรา ค่าสาธารณูปโภค ค่าอาคาร ค่าครุภัณฑ์ และค่าเสียโอกาสของเงินที่ศูนย์ต้องสูญเสียไปเนื่องจากการจัดฝึกอบรม ซึ่งใช้สูตรในการคำนวณต้นทุนในแต่ละด้าน ในแต่ละหลักสูตรดังต่อไปนี้

2.1.1 ค่าตอบแทนวิทยากรแต่ละหลักสูตร คำนวณจาก ค่าตอบแทนรายเดือนของวิทยากรเฉพาะหลักสูตรแต่ละคนรวมกัน แล้วนำมาคูณกับจำนวนเดือนที่จัดอบรม จะได้ค่าตอบแทนวิทยากรทั้งหมดในแต่ละหลักสูตรสาขาวิชาชีพ

2.1.2 ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม แต่ละหลักสูตร คำนวณจาก ผลรวมของเงินเดือนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทุกคนรวมกันในแต่ละเดือนหารเฉลี่ยจำนวนหลักสูตรที่เปิดในแต่ละเดือน จากนั้นนำผลที่ได้มาคูณกับจำนวนเดือนที่เปิดอบรมในแต่ละหลักสูตร

2.1.3 ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการฝึก และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสื่อการสอน/ตำรา คำนวณจาก ผลรวมค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าสื่อการสอน ค่าตำรา ของผู้เข้ารับการต่อคนรวมกัน แยกคิดเป็นแต่ละหลักสูตร

2.1.4 การคิดมูลค่าค่าเสื่อมอาคาร ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้หลักในการคำนวณดังนี้ อาคารหรือสิ่งก่อสร้างในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน มีอายุการใช้งาน 13 ปี หากอาคารมีอายุมากกว่า 13 ปี ให้คิดมูลค่าเสื่อมเท่ากับศูนย์ ซึ่งอาคารที่ใช้ในการฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย อาคารช่างจักรยานยนต์ อาคารช่างยนต์ อาคารไฟฟ้าและปรับอากาศ อาคารเชื่อมโลหะ อาคารฝึกอบรม และห้องตัดเย็บ ทั้งหมด 6 อาคาร มีอายุการใช้งานมากกว่า 13 ปี ดังนั้นต้นทุนค่าเสื่อมของอาคารในการฝึกอบรมจึงมีค่าเท่ากับศูนย์

2.1.5 การคิดมูลค่าของค่าเสื่อมครุภัณฑ์สำนักงานในการฝึกอบรม ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้หลักในการคำนวณดังนี้ ครุภัณฑ์สำนักงานทุกชนิดมีอายุการใช้งาน 5 ปี หากครุภัณฑ์สำนักงานที่ใช้ในการฝึกดังกล่าวมีอายุมากกว่า 5 ปี ให้คิดมูลค่าเสื่อมเท่ากับศูนย์ ซึ่งครุภัณฑ์สำนักงานที่ใช้ในการฝึกอบรมภายในศูนย์ฯทุกชนิดมีอายุมากกว่า 5 ปีและไม่มีการสั่งซื้อเพิ่มเข้ามาใหม่ แต่จะทำการซ่อมในส่วนที่ชำรุดให้ใช้งานในการฝึกต่อไปได้ ดังนั้นต้นทุนค่าเสื่อมของครุภัณฑ์ในการฝึกอบรมครั้งนี้จึงมีค่าเท่ากับศูนย์

2.1.6 ต้นทุนทางอ้อม หมายถึง ค่าเสียโอกาสของเงินที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องสูญเสียไปเนื่องจากการใช้ในการจัดฝึกอบรม คำนวณจากรายได้จากอัตราดอกเบี้ยเงินฝากโดยเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนักของธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบ (ร้อยละ 1.89) ของเงินงบประมาณในปี 2551 ที่ต้องสูญเสียไป ในการนำเงินไปใช้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกแต่ละหลักสูตรสาขาวิชาชีพ

ดังนั้นต้นทุนรวมของทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานของแต่ละหลักสูตรสามารถคิดได้จาก

$$C_s = I + S + M + B + D + IC_s$$

โดย C_s หมายถึง ต้นทุนทางสังคม

I หมายถึง ค่าตอบแทนอาจารย์/วิทยากร

S หมายถึง เงินเดือนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

M หมายถึง ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกแต่ละหลักสูตร

B หมายถึง ค่าเสื่อมอาคาร

D หมายถึง ค่าเสื่อมครุภัณฑ์สำนักงาน

IC_s หมายถึง ค่าเสียโอกาสของเงินที่ศูนย์ฯต้องสูญเสียไปเนื่องจากการใช้เงินในการจัดฝึกอบรม

2.2 ต้นทุนส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.2.1 ต้นทุนเกี่ยวกับ ค่าธรรมเนียม ค่าเล่าเรียน ค่าหนังสือ ค่าอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในการฝึกอบรม ค่าเดินทาง ค่าที่พัก สามารถคำนวณได้จาก การนำข้อมูลทางด้านต้นทุนที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากผู้เข้ารับการอบรมทุกคนรวมกัน ของแต่ละหลักสูตร

2.2.2 ต้นทุนทางอ้อม คือรายได้ที่เสียไป จากการใช้เวลาเพื่อฝึกอบรมแทนการทำงาน โดยใช้วิธีคิดดังนี้

- ต้นทุนทางอ้อมของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน คำนวณจากผลรวมของรายได้/เงินเดือนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องสูญเสียไป ในขณะที่เข้ามารับการฝึกอบรม โดยในที่นี้ใช้เกณฑ์วัดจาก ระดับเงินเดือนในตลาดแรงงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปวช./ม. 6

- ต้นทุนทางอ้อมของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน คำนวณจากผลรวมของรายได้/เงินเดือนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องสูญเสียไป ในขณะที่เข้ามารับการฝึกอบรม โดยในที่นี้ใช้เกณฑ์วัดจาก ระดับเงินเดือนในตลาดแรงงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ดังนั้น ต้นทุนส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรสามารถคิดได้จาก

$$C_p = DC + IC_p$$

โดย C_p หมายถึง ต้นทุนส่วนบุคคลในแต่ละหลักสูตร

DC หมายถึง ต้นทุนทางตรง เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าเล่าเรียน ค่าหนังสือ
ค่าอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในการฝึกอบรม ค่าเดินทาง ค่าที่พัก

IC_p หมายถึง ต้นทุนทางอ้อมของรายได้ที่เสียไป จากการใช้เวลาเพื่อ
ฝึกอบรมแทนการทำงาน และรายได้จากอัตราดอกเบี้ยเงิน
ฝากที่เสียไป (ร้อยละ 1.89)

ดังนั้น สามารถคำนวณต้นทุนในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ได้จาก

$$C = C_p + C_s$$

โดย C หมายถึง ต้นทุนในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

C_p หมายถึง ต้นทุนส่วนบุคคลในแต่ละหลักสูตร

C_s หมายถึง ต้นทุนของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละหลักสูตร

3. การวิเคราะห์ผลได้ในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

3.1 ผลได้ที่เป็นตัวเงิน คำนวณจาก จำนวนรายได้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้รับ
หลังจากสำเร็จการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร โดยในที่นี้จะคำนวณจากผลรวมรายได้ต่อเดือนที่เพิ่มขึ้น
ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร และนำข้อมูลดังกล่าวมาคิดหาระยะเวลาที่ทำให้เกิดความ
คุ้มค่าจากการลงทุนในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ว่าต้องใช้ระยะเวลานานเท่าใด และคำนวณหา
ผลได้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการทำงานของผู้เข้ารับการอบรม โดยใช้เกณฑ์อายุ 60 ปี
เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่แรงงานภายในประเทศมีการเกษียณอายุ ซึ่งในการคำนวณครั้งนี้จะใช้อัตรา
ดอกเบี้ยเพื่อคิดลดเท่ากับร้อยละ 5 เนื่องจากเป็นอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนขั้นต่ำของตลาดแรงงาน
(ข้อมูลจากสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย)

3.2 ผลได้หรือประโยชน์จากการฝึกอบรมที่ไม่สามารถตีค่าออกมาเป็นตัวเงินได้ เช่น
ความรู้ ความสามารถ ความภาคภูมิใจที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ ฯลฯ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในที่นี้ใช้
วิธีการแจกแจงความถี่ในแต่ละข้อมูล

4. การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการลงทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ใช้วิธีดังนี้

4.1 มูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ (Net Present Value : NPV)

เป็นการคำนวณผลต่างระหว่างมูลค่าปัจจุบันของผลได้/ประโยชน์ กับมูลค่าปัจจุบันของต้นทุน ที่เกิดจากการลงทุนในจัดอบรมในหลักสูตรสาขาวิชาชีพต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจว่าควรเลือกลงทุนในโครงการใดที่ให้ผลตอบแทนดีที่สุด หรือโครงการที่ลงทุนมีความคุ้มค่าหรือไม่

การคำนวณผลได้ที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินของการอบรมในแต่ละหลักสูตร (Present Value Benefit : PVB) มีสูตรในการคำนวณผลได้ดังนี้

$$PVB = PVB_0 + PVB_1 + PVB_2 + \dots + PVB_t$$

$$PVB = \frac{B_0}{(1+r)^0} + \frac{B_1}{(1+r)^1} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{B_n}{(1+r)^t}$$

เมื่อ B คือ รายได้ที่เป็นตัวเงินที่เพิ่มขึ้นหลังจากจบหลักสูตรการฝึกอบรม
r คือ อัตราดอกเบี้ยในที่นี่ คือร้อยละ 1.89

การคำนวณมูลค่าปัจจุบันของต้นทุน (Present Value Cost : PVC) ในการวิจัยครั้งนี้ต้นทุนที่นำมาคำนวณเป็นต้นทุนที่มีมูลค่าเป็นปัจจุบันอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องใช้อัตราการคิดลดเพื่อต้องแปลงค่าต้นทุนให้เป็นมูลค่าปัจจุบันสุทธิ ดังนั้นจึงใช้ต้นทุนที่คำนวณจากสูตร

$$C = C_p + C_s$$

การหามูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ (Net Present Value: NPV) สามารถคำนวณได้จาก $NPV = PVB - PVC$

โดย NPV หมายถึง มูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ
PVB หมายถึง มูลค่าผลได้ปัจจุบันของการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน
PVC หมายถึง มูลค่าต้นทุนปัจจุบันของการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.2 อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (Cost – Benefit Ratio: B/C) เป็นการเปรียบเทียบอัตราส่วนของผลได้ในมูลค่าปัจจุบันต่อต้นทุนปัจจุบันโดยใช้สูตรดังต่อไปนี้

$$B/C = \frac{PVB}{PVC}$$

โดย	B/C	หมายถึง อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน
	PVB	หมายถึง มูลค่าผลได้ปัจจุบันของการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน
	PVC	หมายถึง มูลค่าต้นทุนปัจจุบันของการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.3 ผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment : ROI)

$$ROI = \left[\frac{(PVB - PVC)}{PVC} \times 100 \right]$$

โดย	ROI	หมายถึง ผลตอบแทนจากการลงทุน
	PVB	หมายถึง มูลค่าผลได้ปัจจุบันของการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน
	PVC	หมายถึง มูลค่าต้นทุนปัจจุบันของการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดยในการคำนวณระยะเวลาที่ใช้ในการคิดความคุ้มค่าที่ผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละหลักสูตรได้รับใช้วิธีคิดดังต่อไปนี้

- ช่วงอายุการเริ่มต้นในการคำนวณผลได้ จะคำนวณจาก ค่าเฉลี่ยอายุของผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละหลักสูตรสาขาวิชาชีพ

- ผู้เข้ารับการอบรมที่ทำงานประจำที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่เข้ารับการอบรม จะคิดคำนวณผลได้ที่เป็นตัวเงินที่เกิดขึ้น โดยใช้เกณฑ์อายุเฉลี่ยของผู้เข้ารับการอบรมตั้งแต่ปัจจุบันจนถึงอายุ 60 ปี เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่แรงงานภายในประเทศมีการเกษียณอายุ

- ผู้เข้ารับการอบรมที่นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม จะคิดคำนวณผลได้ที่เป็นตัวเงินที่เกิดขึ้น โดยใช้เกณฑ์ระยะเวลา 5 ปี

- ผู้เข้ารับการอบรมที่ไม่ได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพ ในที่นี้จะไม่คิดคำนวณผลได้ที่เป็นตัวเงินที่เกิดขึ้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ ผลได้ที่เป็นตัวเงิน ผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน อัตราผลตอบแทนส่วน และความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งการวิจัยได้มีการดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี
2. การวิเคราะห์ต้นทุนของการพัฒนาฝีมือแรงงานกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี โดยในที่นี้จะคิดต้นทุนส่วนบุคคลทั้งทางตรง และทางอ้อม รวมกับต้นทุนของทางศูนย์ทั้งทางตรง และทางอ้อม
3. การวิเคราะห์ผลได้ที่เป็นตัวเงิน และผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินของผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี
4. การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ซึ่งในที่นี้ใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่ามูลค่าปัจจุบันสุทธิ Net Present Value (NPV) อัตราส่วนผลได้ต่อต้นทุน Benefit – Cost Ratio (B/C) และ ผลตอบแทนจากการลงทุน Return on Investment (ROI) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี พบว่าในทุกประเภทของหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 154 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 92.77 และมีสัดส่วนผู้เข้ารับการอบรมเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจากหลักสูตรการฝึกอบรม 11 ใน 13 หลักสูตร เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานช่างประเภทต่างๆ จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 97 คน คิดเป็นร้อยละ 58.43 และเป็นเพศหญิงจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 41.57 หากพิจารณาเกี่ยวกับอายุของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานและผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานมีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 70 คน คิดเป็นร้อยละ 42.17 รองลงมาคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในกลุ่มช่วงอายุ 41 – 50 ปี คิด

เป็นร้อยละ 31.33 และผู้เข้ารับการฝึกอบรมในกลุ่มช่วงอายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.87 แต่หากพิจารณาโดยรวมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับทางศูนย์ฯ จะมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 38.55 ปี และอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 21 – 50 ปี คือมีจำนวนทั้งสิ้น 150 คน คิดเป็นร้อยละ 90.37 และอาจจะด้วยเหตุผลนี้เองส่งผลให้ สถานภาพของผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 101 คน คิดเป็นร้อยละ 60.84

หากพิจารณาเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านการศึกษา เหตุผลในการเข้ารับการฝึกอบรม และอาชีพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ส่วนใหญ่จบการศึกษายู่ในระดับ ม. 6 / ปวช. มากที่สุด รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี คิดคิดเป็นร้อยละ 42.11 และ ร้อยละ 31.58 ตามลำดับ แต่อาจจะเป็นเพราะวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นภายในประเทศทำให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานจำนวนร้อยละ 97.74 เป็นผู้ที่ว่างงานไม่ได้ประกอบอาชีพ โดยเหตุผลที่เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานร้อยละ 68.42 คือต้องการที่จะเพิ่มรายได้จากการทำงานให้มากขึ้น และจากผลการฝึกอบรมดังกล่าว กับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานนั้น ทำให้อาชีพหลังการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานส่วนใหญ่ มีอาชีพตรงกับสาขาที่ตนเองฝึกอบรมคือ จำนวนร้อยละ 52.63

โดยจากการสำรวจพบว่า การฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน มีผลต่อการได้งานทำของผู้รับการฝึกอบรมถึงร้อยละ 63.16 ในขณะที่ข้อมูลทางด้านการศึกษา ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมยกกระดับฝีมือแรงงาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดคิดเป็นร้อยละ 46.88 รองลงมาคือผู้ที่จบการศึกษาระดับ ม. 6 / ปวช. คิดเป็นร้อยละ 21.88 และผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพไม่ตรงกับสาขาที่ตนเองเลือกฝึกอบรมซึ่งคิดเป็นร้อยละ 54.69 โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 84.38 ต้องการที่จะฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถของตนเอง ทำให้จากการสำรวจพบว่า การฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานไม่มีผลต่อการได้งานทำของผู้เข้ารับการฝึก ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 85.94 และผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานส่วนใหญ่มีอาชีพหลังการฝึกไม่ตรงกับสาขาที่ฝึกอบรม แต่อย่างไรก็ตามหลังการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานมีจำนวนผู้ว่างงานหรือไม่ประกอบอาชีพลดลง จากร้อยละ 39.06 เหลือร้อยละ 21.88

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตาม
หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อมูลทั่วไป		หลักสูตร เตรียมเข้าทำงาน		หลักสูตร ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
		38	100	128	100
ภูมิภาค	กรุงเทพ	4	10.53	5	3.91
	ปทุมธานี	32	84.21	122	95.31
	อื่นๆ	2	5.26	1	0.78
เพศ	ชาย	24	63.16	73	57.03
	หญิง	14	36.84	55	42.97
อายุ	17-20	4	10.53	0	0
	21-30	10	26.32	18	14.06
	31-40	20	52.63	50	39.06
	41-50	2	5.26	50	39.06
	51ขึ้นไป	2	5.26	10	7.82
	อายุสูงสุด	54		67	
	อายุต่ำสุด	17		24	
	อายุเฉลี่ย	32 ปี		40.5 ปี	
สถานภาพ	โสด	16	42.11	37	28.91
	สมรส	18	47.37	83	64.84
	หย่า	4	10.53	8	6.25
	หม้าย	0	0	0	0
ระดับ การศึกษา	ประถม	2	5.26	0	0
	ม. 3	6	15.79	15	11.72
	ม.6/ปวช.	16	42.11	28	21.88
	ปวส.	2	5.26	13	10.16
	ปริญญาตรี	12	31.58	60	46.88
	ปริญญาโท	0	0	12	9.38

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป		หลักสูตร		หลักสูตรฝึก	
		เตรียมเข้าทำงาน		ยกระดับฝีมือแรงงาน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
		38	100	128	100
เหตุผลที่ เข้ารับการ ฝึกอบรม	เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	10	26.32	108	84.38
	เพิ่มรายได้จากการ ทำงาน	26	68.42	20	15.63
	เป็นที่ยอมรับในสังคม	0	0	0	0
	ความก้าวหน้า ในอาชีพ	0	0	0	0
	เพิ่มโอกาสในการ เปลี่ยนงาน	2	5.26	0	0
อาชีพก่อน การฝึก	ไม่มีอาชีพ	36	94.74	50	39.06
	มีอาชีพตรงกับ สาขาที่ฝึก	-	-	8	6.25
	มีอาชีพไม่ตรงกับ สาขาที่ฝึก	2	5.26	70	54.69
อาชีพหลัง การฝึก	ไม่มีอาชีพ	10	26.32	28	21.88
	มีอาชีพตรงกับ สาขาที่ฝึกอบรม	20	52.63	18	14.06
	มีอาชีพไม่ตรงกับ สาขาที่ฝึกอบรม	8	21.05	82	64.06
การฝึกมี ผลต่อการ ได้งานทำ	มีผล	24	63.16	18	14.06
	ไม่มีผล	14	36.84	110	85.94

2. การวิเคราะห์ต้นทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ต้นทุนออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

ต้นทุนส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1. ต้นทุนทางตรงส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าลงทะเบียนเรียน ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ค่าเสื้อผ้า เครื่องแบบ และค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาฝึกอบรม

2. ต้นทุนทางอ้อมส่วนบุคคล แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

2.1 ค่าเสียโอกาสจากการไม่ได้ทำงาน หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ผู้เข้ารับการอบรมควรจะได้รับจากการทำงาน แต่ต้องเสียไปเพื่อใช้เวลาในการฝึกอบรม โดยใช้วิธีการคิดดังนี้

- หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับชั้น ม.6 / ปวช. โดยในที่นี้ คำนวณต้นทุนค่าเสียโอกาสจาก การนำอัตราเงินเดือนเริ่มต้นของผู้ที่จบการศึกษา ระดับชั้นม.6/ปวช. ในหน่วยงานราชการมาใช้คิดคำนวณ คือเดือนละ 5,760 บาทหรือ 192 บาท/วัน มาคูณกับจำนวนวันที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้ามารับการฝึกกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

- หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับชั้นปริญญาตรี โดยในที่นี้ คำนวณต้นทุนค่าเสียโอกาสจากการ นำอัตราเงินเดือนเริ่มต้นของผู้ที่จบการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี ในหน่วยงานราชการมาใช้คิดคำนวณ คือเดือนละ 7,940 บาทหรือ 264 บาท/วัน มาคูณกับจำนวนวันที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้ามารับการฝึกกับทางศูนย์

2.2 ค่าเสียโอกาสจากการสูญเสียดอกเบี้ยเงินฝาก หมายถึง อัตราดอกเบี้ยเงินฝากโดยเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนักของธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบในปี 2551(ร้อยละ 1.89) ที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องเสียไป เนื่องจากการใช้จ่ายเงินเพื่อใช้ในการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานและหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน

ซึ่งรายละเอียดของต้นทุนส่วนบุคคล ในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้ทำการแสดงข้อมูลต้นทุนส่วนบุคคล แบบต้นทุนส่วนบุคคลโดยเฉลี่ย โดยในการแสดงผลนั้น ได้จำแนกตามหลักสูตรที่จัดอบรมออกเป็น 2 ประเภทคือ การฝึกอบรมแบบเตรียมเข้าทำงาน และการฝึกอบรมแบบยกระดับฝีมือแรงงาน ดังในตาราง 9

ตาราง 9 ต้นทุนส่วนบุคคลโดยเฉลี่ย ในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามหลักสูตรที่เข้ารับ
การฝึกอบรม

ประเภทค่าใช้จ่าย	หลักสูตร เตรียมเข้าทำงาน		หลักสูตร ยกระดับฝีมือแรงงาน	
	บาท	ร้อยละ	บาท	ร้อยละ
1. ต้นทุนทางตรงส่วนบุคคล				
1.1 ค่าลงทะเบียนเรียน	-	-	305.86	8.39
1.2 ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการ ฝึกอบรม	31.58	0.10	96.09	2.63
1.3 ค่าเสื้อผ้า เครื่องแบบ	-	-	-	-
1.4 ค่าที่พัก (กรณีที่ย้ายที่อยู่ ในขณะที่ฝึก)	-	-	-	-
1.5 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางมา ฝึกอบรม	6,486.84	20.28	586.64	16.08
2. ต้นทุนทางอ้อมส่วนบุคคล				
2.1 ค่าเสียโอกาสจากการไม่ได้ ทำงาน	25,344	79.23	2,640	72.38
2.2 ค่าเสียโอกาสจากการ สูญเสียดอกเบี้ยเงินฝาก	123.20	0.39	18.68	0.52
รวม	31,985.62	100.00	3,647.27	100.00

ที่มา: จากการคำนวณในภาคผนวก 2

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน มีต้นทุนส่วนบุคคลเฉลี่ยเท่ากับ 31,985.62 บาท ซึ่งแบ่งค่าเสียโอกาสจากการไม่ได้ทำงานสูงสุด 25,344 บาท คิดเป็นร้อยละ 79.23 รองลงมาคือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง 6,486.84 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.28 บาท ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม 31.38 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.10 และค่าเสียโอกาสจากการสูญเสียดอกเบี้ยเงินฝาก คิดเป็นร้อยละ 0.39 ตามลำดับ

ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน มีต้นทุนส่วนบุคคลเฉลี่ยเท่ากับ 3,647.27 บาท แบ่งเป็นต้นทุนทางอ้อมส่วนบุคคลสูงสุด 2,640 บาท คิดเป็นร้อยละ 72.38 รองลงมาคือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง 586.64 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.08 ค่าลงทะเบียนเรียน 305.86 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.39 ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม 96.09 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.63 และค่าเสียโอกาสจากการสูญเสียดอกเบี้ยเงินฝาก คิดเป็นร้อยละ 0.52 ตามลำดับ

ต้นทุนของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย

1. ต้นทุนทางตรงของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ค่าวิทยากร ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม และค่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

2. ต้นทุนทางอ้อมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน คำนวณจาก อัตราดอกเบี้ยเงินฝากโดยเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบในปี 2551 (ร้อยละ 1.89) ที่ทางศูนย์ต้องสูญเสียไปเนื่องจากการใช้จ่ายเงินงบประมาณในการจัดฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

ซึ่งรายละเอียดของต้นทุนของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ในการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้ทำการแสดงข้อมูลต้นทุนของทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน แบบต้นทุนโดยเฉลี่ยต่อคน โดยในการแสดงผลนั้นได้จำแนกตามหลักสูตรที่จัดอบรมออกเป็น 2 ประเภทคือ การฝึกอบรมแบบเตรียมเข้าทำงาน และการฝึกอบรมแบบยกระดับฝีมือแรงงาน ดังในตาราง 10

ตาราง 10 ต้นทุนทางตรงและทางอ้อมโดยเฉลี่ยต่อคน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
จำแนกตามหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม

ประเภทค่าใช้จ่าย	หลักสูตร เตรียมเข้าทำงาน		หลักสูตร ยกระดับฝีมือแรงงาน	
	บาท	ร้อยละ	บาท	ร้อยละ
1. ต้นทุนทางตรงของศูนย์				
1.1 ค่าวิทยากร	4,275.79	34.04	812.50	56.66
1.2 ค่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	1,079.53	8.59	72.37	5.05
1.3 ค่าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	6,973.68	55.51	522.66	36.44
1.4 ค่าเสื่อมอาคารและครุภัณฑ์สำนักงาน	-	-	-	-
2. ต้นทุนทางอ้อมของศูนย์ฯ				
2.1 ค่าเสียโอกาสจากการสูญเสีย ดอกเบี้ยเงินฝาก	233.02	1.85	26.60	1.85
รวม	12,562.02	100.00	1,434.13	100.00

ที่มา: จากการคำนวณในภาคผนวก 2

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน มีต้นทุนทางตรงส่วนสังคมเฉลี่ยเท่ากับ 12,562.02 บาท ซึ่งแบ่งเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรมสูงสุด 6,973.68 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.51 บาท รองลงมาคือค่าวิทยากร 4,275.79 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.04 ค่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 1,079.53 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.59 และต้นทุนทางอ้อมส่วนสังคม 233.02 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.85 ตามลำดับ

ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน มีต้นทุนส่วนสังคมเฉลี่ยเท่ากับ 1,434.13 บาท แบ่งเป็นค่าวิทยากรสูงสุดคือ 812.50 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.66 รองลงมาคือค่าวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม 522.66 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.44 ค่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 72.37 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.05 และต้นทุนทางอ้อมส่วนสังคม 26.06 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.85 ตามลำดับ

ตาราง 11 ต้นทุนต่อคนในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม

ประเภทค่าใช้จ่าย	หลักสูตร เตรียมเข้าทำงาน		หลักสูตร ยกระดับฝีมือ	
	บาท	ร้อยละ	บาท	ร้อยละ
ต้นทุนส่วนบุคคล				
1. ต้นทุนทางตรง	6,518.42	14.63	988.59	19.46
2. ต้นทุนทางอ้อม	25,467.20	57.17	2,658.68	52.32
ต้นทุนของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน				
3. ต้นทุนทางตรง	12,329	27.68	1,407.52	27.70
4. ต้นทุนทางอ้อม	233.02	0.52	26.60	0.52
รวม	44,547.64	100.00	5,081.39	100.00

ที่มา: จากการคำนวณ จากตาราง 9 และตาราง 10

จากตาราง 11 แสดงต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์โดยเฉลี่ยในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี ในปี 2551 เมื่อพิจารณาในแต่ละหลักสูตรจะพบว่า ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน มีต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์เฉลี่ยเท่ากับ 44,547.64 บาท ซึ่งแบ่งเป็นต้นทุนทางอ้อมส่วนบุคคลสูงสุด 25,467.20 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.17 รองลงมาคือ ต้นทุนทางตรงของศูนย์ฯ เท่ากับ 12,329 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.68 ต้นทุนทางตรงส่วนบุคคล 6,518.42 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.63 และต้นทุนทางอ้อมของศูนย์ฯ 92.47 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.52 ตามลำดับ

ส่วนผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน มีต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์เฉลี่ยเท่ากับ 5,081.39 บาท แบ่งเป็นต้นทุนทางอ้อมส่วนบุคคลสูงสุด 2,658.68 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.32 รองลงมาคือ ต้นทุนทางตรงของศูนย์ฯ เท่ากับ 1,407.52 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.70 ต้นทุนทางตรงส่วนบุคคล 988.59 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.46 และต้นทุนทางอ้อมส่วนสังคม 26.60 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.52 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ผลได้ของผู้เข้ารับการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน และหลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี

ผลตอบแทนจากการลงทุนในการฝึกอบรมนั้นจะเกิดขึ้นกับตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง เช่น ทำให้มีรายได้สูงขึ้น มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น มีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น เป็นต้น ซึ่งผลได้บางอย่างสามารถวัดเป็นตัวเงินได้ ผลได้บางอย่างไม่สามารถวัดเป็นตัวเงินได้ โดยในงานวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาทั้งผลได้ที่เป็นตัวเงิน และผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินที่ผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจะได้รับ และถือว่าผลได้ส่วนบุคคลดังกล่าวเป็นผลจากการลงทุนของการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี

ผลได้ที่เป็นตัวเงิน จะคำนวณจากรายได้ที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับหลังจากจบการฝึกอบรมกับทางศูนย์ โดยในที่นี้จะคิดคำนวณอายุจากอายุเฉลี่ยของผู้เข้ารับการอบรมของแต่ละหลักสูตร มีวิธีการคิดคำนวณผลได้ดังนี้

- การคำนวณผลได้ที่เป็นตัวเงินของผู้ที่นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานประจำ จะคำนวณจากรายได้ที่ได้รับในแต่ละปีตั้งแต่จบการฝึกอบรมจนเกษียณอายุ (60 ปี) ซึ่งจะคิดคำนวณอายุจากอายุเฉลี่ยของผู้เข้ารับการอบรมของแต่ละหลักสูตร โดยผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 32 ปี และผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 38 ปี

- การคำนวณผลได้ที่เป็นตัวเงินของผู้ที่นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการหารายได้เสริม จะคำนวณจากรายได้ที่ได้รับในแต่ละปี เป็นระยะเวลา 5 ปี และคิดคำนวณอายุจากอายุเฉลี่ยของผู้เข้ารับการอบรมของแต่ละหลักสูตร

ในการคำนวณผลได้ที่เป็นตัวเงินที่ได้รับในแต่ละปี จะทำการสมมติให้มีอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปี คิดอัตราการขึ้นเงินเดือนปีละหนึ่งครั้ง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคำนวณอัตราผลได้ที่เป็นตัวเงิน โดยใช้อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1.89 เนื่องจากเป็นค่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากโดยเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบในปี 2551 ดังแสดงค่าตามตาราง 12 – 15

ตาราง 12 การคำนวณผลได้ส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
กรณี นำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก

ปีที่	อายุ (ปี)	ผลได้ต่อปี (บาท)	อัตราคิดลด($r=1.89$)	มูลค่าปัจจุบัน(บาท) ช่อง 3 X ช่อง 2
1	33	78,727.92	0.9815	77,267.56
2	34	82,664.32	0.9632	79,626.01
3	35	86,797.53	0.9454	82,056.44
4	36	91,137.41	0.9278	84,561.06
5	37	95,694.28	0.9106	87,142.13
6	38	100,478.99	0.8937	89,801.98
7	39	105,502.94	0.8772	92,543.01
8	40	110,778.09	0.8609	95,367.71
9	41	116,316.99	0.8449	98,278.63
10	42	122,132.84	0.8292	101,278.40
11	43	128,239.49	0.8139	104,369.74
12	44	134,651.46	0.7988	107,555.42
13	45	141,384.03	0.7840	110,838.35
14	46	148,453.23	0.7694	114,221.48
15	47	155,875.90	0.7551	117,707.88
16	48	163,669.69	0.7411	121,300.69
17	49	171,853.18	0.7274	125,003.16
18	50	180,445.83	0.7139	128,818.65
19	51	189,468.13	0.7006	132,750.60
20	52	198,941.53	0.6877	136,802.56
21	53	208,888.61	0.6749	140,978.20
22	54	219,333.04	0.6624	145,281.29
23	55	230,299.69	0.6501	149,715.73
24	56	241,814.68	0.6380	154,285.52
25	57	253,905.41	0.6262	158,994.79

ตาราง 12 (ต่อ)

ปีที่	อายุ (ปี)	ผลได้ต่อปี (บาท)	อัตราคิดลด($r=1.89$)	มูลค่าปัจจุบัน(บาท) ช่อง 3 X ช่อง 2
26	58	266,600.68	0.6146	163,847.81
27	59	279,930.71	0.6032	168,848.95
28	60	293,927.25	0.5920	174,002.75
รวม				3,343,246.51

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตาราง 12 พบว่าหากผู้เข้ารับการอบรมเตรียมเข้าทำงาน นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก ตรงกับหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรม จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีผลได้ทั้งหมดที่ได้รับ (จากการประมาณค่า) อยู่ที่ 3,343,246.51 บาท ซึ่งเริ่มคำนวณผลได้จากอายุเฉลี่ยของผู้เข้ารับการอบรม คืออายุเฉลี่ยที่ 32 ปี จนถึงอายุ 60 ปี

ตาราง 13 การคำนวณผลได้ส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
กรณี นำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก

ปีที่	อายุ (ปี)	ผลได้ต่อปี (บาท)	อัตราคิดลด ($r=1.89$)	มูลค่าปัจจุบัน(บาท) ช่อง 3 X ช่อง 2
1	42	84,857.33	0.9815	83,283.28
2	43	89,100.20	0.9632	85,825.34
3	44	93,555.21	0.9454	88,445.00
4	45	98,232.97	0.9278	91,144.61
5	46	103,144.61	0.9106	93,926.63
6	47	108,301.85	0.8937	96,793.56
7	48	113,716.94	0.8772	99,748.01
8	49	119,402.78	0.8609	102,792.63
9	50	125,372.92	0.8449	105,930.18
10	51	131,641.57	0.8292	109,163.50
11	52	138,223.65	0.8139	112,495.50
12	53	145,134.83	0.7988	115,929.22
13	54	152,391.57	0.7840	119,467.74
14	55	160,011.15	0.7694	123,114.27
15	56	168,011.71	0.7551	126,872.10
16	57	176,412.29	0.7411	130,744.63
17	58	185,232.91	0.7274	134,735.36
18	59	194,494.55	0.7139	138,847.90
19	60	204,219.28	0.7006	143,085.97
รวม				2,102,345.42

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตาราง 13 พบว่าหากผู้เข้ารับการอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก ตรงกับหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรม จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีผลได้ทั้งหมดที่ได้รับ (จากการประมาณค่า) อยู่ที่ 2,102,345.42 บาท ซึ่งเริ่มคำนวณผลได้จากอายุเฉลี่ยของผู้เข้ารับการอบรม คืออายุเฉลี่ยที่ 41 ปี จนถึงอายุ 60 ปี

ตาราง 14 การคำนวณผลได้ส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

กรณี นำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม

ปีที่	อายุ (ปี)	ผลได้ต่อปี (บาท)	อัตราคิดลด ($r=1.89$)	มูลค่าปัจจุบัน(บาท) ช่อง 3 X ช่อง 2
1	33	38,400.00	0.9815	37,687.70
2	34	40,320.00	0.9632	38,838.05
3	35	42,336.00	0.9454	40,023.51
4	36	44,452.80	0.9278	41,245.15
5	37	46,675.44	0.9106	42,504.08
รวม				200,298.48

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตาราง 14 พบว่าหากผู้เข้ารับการอบรมเตรียมเข้าทำงาน นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม ตรงกับหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรม จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีผลได้ (จากการประมาณค่า) ที่ได้รับภายในระยะเวลา 5 ปี มีค่าอยู่ที่ 200,298.48 บาท

ตาราง 15 การคำนวณผลได้ส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
กรณี นำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม

อายุ	ผลได้ต่อปี (บาท)	$1/(1+r)^t$ โดย $r = 1.89$	มูลค่าปัจจุบัน (บาท)
42	11,200.00	0.9815	10,992.25
43	11,760.00	0.9632	11,327.76
44	12,348.00	0.9454	11,673.52
45	12,965.40	0.9278	12,029.84
46	13,613.67	0.9106	12,397.02
รวม			58,420.39

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตาราง 15 พบว่าหากผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม ตรงกับหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรม จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีผลได้ (จากการประมาณค่า) ที่ได้รับภายในระยะเวลา 5 ปี มีค่าอยู่ที่ 58,420.39 บาท

การวิเคราะห์ผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินของผู้เข้ารับการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน และ ฝึกหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี

ในที่นี้วัดผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้รับในการฝึกอบรมเช่น การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการสมัครงาน หรือหางานทำทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้ง การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตเป็นรายข้อและค่าเฉลี่ยเลขคณิตเฉลี่ยรวมทุกด้านของแต่ละหลักสูตร ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลจะมีเกณฑ์พิจารณาค่าเฉลี่ยเลขคณิตของคะแนนในแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

1.00 – 1.50	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.50	หมายถึง ระดับน้อย
2.50 – 3.50	หมายถึง ระดับปานกลาง
3.50 – 4.50	หมายถึง ระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ดังตาราง 16

ตาราง 16 การวิเคราะห์ผลได้ส่วนบุคคลที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน
จำแนกตามหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม

ผลได้จากการฝึกอบรม	เตรียมเข้าทำงาน		ยกระดับฝีมือแรงงาน	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับการนำ ความรู้ไปใช้	ค่าเฉลี่ย	ระดับการนำ ความรู้ไปใช้
1. สามารถนำความรู้ที่ได้จากภาคทฤษฎีไปใช้ ในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้	3.68	มาก	3.27	ปานกลาง
2. สามารถนำความรู้ที่ได้จากภาคปฏิบัติไปใช้ ในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้	3.74	มาก	3.43	ปานกลาง
3. มีประโยชน์ต่อการหางานทำในอนาคต	3.63	มาก	2.59	ปานกลาง
4. ทำให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือหา งานได้ง่ายขึ้น	3.68	มาก	2.82	ปานกลาง
5. มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการประกอบ อาชีพส่วนตัว/อาชีพอิสระ	3.26	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง
6. มีประโยชน์ต่อการที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้นใน อนาคต	3.58	มาก	2.78	ปานกลาง
7. เพิ่มโอกาสการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ที่ดีขึ้นในอนาคต	3.21	ปานกลาง	2.63	ปานกลาง
8. ทำให้ได้รับความรู้ ความสามารถ ทักษะ เพิ่มขึ้น	3.63	มาก	3.62	มาก
9. ยกระดับความรู้ของตนเองและเป็นพื้นฐาน ในการศึกษาต่อด้านอาชีพให้สูงขึ้น	3.37	ปานกลาง	3.51	มาก
10. เพิ่มความสามารถในการเลี้ยงตนเองมาก ขึ้น	3.26	ปานกลาง	2.63	ปานกลาง
11. ได้รับความเชื่อถือทางด้าน ทักษะ ฝีมือ ความสามารถในการทำงานจากบริษัทที่ท่าน จะไปสมัครงานด้วย	3.47	มาก	2.53	ปานกลาง
12. ทำให้เกิดความภาคภูมิใจกับตนเอง	3.53	มาก	3.92	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50	มาก	3.05	ปานกลาง

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (ทั้งหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน และหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน) ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความภาคภูมิใจในตนเองมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมา คือ เป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ เพิ่มทักษะ ให้กับผู้เข้ารับการฝึก และผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากภาคปฏิบัติไปใช้ในการทำงานปัจจุบันและอนาคตได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ 3.59 ตามลำดับ

หากพิจารณาผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินของผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากภาคปฏิบัติไปใช้ในการทำงานปัจจุบัน และอนาคตได้มากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมา คือ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากภาคทฤษฎีไปใช้ในการทำงานปัจจุบันและอนาคตได้ และการฝึกอบรมนี้สามารถทำให้เข้าสู่ตลาดแรงงานหรือหางานได้ง่ายขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ทั้ง 2 ด้าน ในขณะที่ผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินของผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานเป็นรายด้าน พบว่า การฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกเกิดความภาคภูมิใจในตนเองมากที่สุด คือมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมา คือ เป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ เพิ่มทักษะให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเป็นการยกระดับความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อด้านอาชีพให้สูงขึ้นคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ 3.51ตามลำดับ

ซึ่งโดยสรุปแล้ว ผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินหรือการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายหลักสูตร พบว่า ผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินหรือการนำความรู้ไปใช้ของผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินของผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

4. การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

ในงานวิจัยครั้งนี้ จะใช้การวิเคราะห์หามูลค่าปัจจุบันสุทธิ Net Present Value (NPV) อัตราส่วนผลได้ต่อต้นทุน Benefit – Cost Ratio (B/C) และ ผลตอบแทนจากการลงทุน Return on Investment (ROI) ในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ซึ่งจะใช้อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1.89 โดยมีวิธีการคิดคำนวณดังนี้

1. มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value : NPV) สามารถคำนวณได้จาก

$$NPV = PVB - PVC$$

เมื่อ PVB คือ มูลค่าผลได้ปัจจุบันของการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน

PVC คือ มูลค่าต้นทุนปัจจุบันของการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน

การคำนวณมูลค่าปัจจุบันสุทธิของการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน สามารถแบ่งผลการคำนวณได้เป็น 2 กรณี คือ กรณีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก และกรณีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม ซึ่งแสดงผลดังตารางที่ 17 ดังนี้

ตาราง 17 การคำนวณหามูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value: NPV)

ของการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วย: บาท

กรณี	(Net Present Value: NPV) = PVB - PVC	
	หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน	หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน
ประกอบอาชีพหลัก	3,343,246.51 - 44,547.64	2,102,345.42 - 5,081.39
	= 3,298,698.87 บาท	= 2,097,264.03 บาท
ประกอบอาชีพเสริม	200,298.48 - 44,547.64	58,420.39 - 5,081.39
	= 155,750.84 บาท	= 53,339.00 บาท

ที่มา: จากการคำนวณ

ค่า PVB ของหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน กรณีอาชีพหลัก จากตารางที่ 11

ค่า PVB ของหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน กรณีอาชีพเสริม จากตารางที่ 12

ค่า PVB ของหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน กรณีอาชีพหลัก จากตารางที่ 13

ค่า PVB ของหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน กรณีอาชีพหลัก จากตารางที่ 13
ค่า PVC จากตารางที่ 10

จากตาราง 17 แสดงค่ามูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value: NPV) ในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้อัตราดอกเบี้ยที่ใช้ในการคิดลดร้อยละ 1.89 ซึ่งได้ค่าดังนี้

หากผู้เข้ารับการอบรมเตรียมเข้าทำงาน นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก ตรงกับหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรม จะทำให้ผลการคำนวณมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value: NPV) จากการประมาณค่ามีค่าเท่ากับ 3,298,698.87 บาท ในขณะที่มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value: NPV) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน มีค่าเท่ากับ 2,097,264.03 บาท

หากผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม ตรงกับหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรม จะทำให้ผลการคำนวณมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value: NPV) ที่ผู้เข้ารับการอบรมเตรียมเข้าทำงาน (จากการประมาณค่า) ที่ได้รับภายในระยะเวลา 5 ปี มีค่าอยู่ที่ 155,750.84 บาท ในขณะที่มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value: NPV) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน มีค่าเท่ากับ 53,339.00 บาท

2. อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (Cost – Benefit Ratio : B/C) สามารถคำนวณได้จาก

$$B/C = \frac{PVB}{PVC}$$

เมื่อ PVB คือ มูลค่าผลได้ปัจจุบันของการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน
PVC คือ มูลค่าต้นทุนปัจจุบันของการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน

การคำนวณอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนของการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน สามารถแบ่งผลการคำนวณได้เป็น 2 กรณี คือ กรณีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก และกรณีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม ซึ่งแสดงผลดังตาราง 18 ดังนี้

ตาราง 18 การคำนวณหาอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (Cost – Benefit Ratio : B/C) ของการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรณี	(Cost – Benefit Ratio : B/C) = PVB/PVC	
	หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน	หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน
ประกอบอาชีพหลัก	$3,343,246.51 \div 44,547.64$	$2,102,345.42 \div 5,081.39$
	= 75.05	= 413.73
ประกอบอาชีพเสริม	$200,298.48 \div 44,547.64$	$58,420.39 \div 5,081.39$
	= 4.50	= 11.50

ที่มา: จากการคำนวณ

ค่า PVB ของหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน กรณีอาชีพหลัก จากตารางที่ 11

ค่า PVB ของหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน กรณีอาชีพเสริม จากตารางที่ 12

ค่า PVB ของหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน กรณีอาชีพหลัก จากตารางที่ 13

ค่า PVB ของหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน กรณีอาชีพหลัก จากตารางที่ 13

ค่า PVC จากตารางที่ 10

จากตาราง 18 แสดงค่าอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (Cost – Benefit Ratio: B/C) ในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1.89 ซึ่งได้ค่าดังนี้

หากผู้เข้ารับการอบรมเตรียมเข้าทำงาน นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก ตรงกับหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรม จะทำให้ผลการคำนวณอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (Cost – Benefit Ratio: B/C) มีค่าเท่ากับ 75.05 ในขณะที่มูลค่าอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (Cost – Benefit Ratio: B/C) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน มีค่าเท่ากับ 413.73

หากผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม ตรงกับหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรม จะทำให้ผลการคำนวณมูลค่าอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (Cost – Benefit Ratio: B/C) ที่ผู้เข้ารับการอบรมเตรียมเข้าทำงาน (จากการประมาณค่า) ที่ได้รับภายในระยะเวลา 5 ปี มีค่าอยู่ที่ 4.50 ในขณะที่ค่าอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (Cost – Benefit Ratio: B/C) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน มีค่าเท่ากับ 11.50

3. ผลตอบแทนจากการลงทุน Return on Investment (ROI) สามารถคำนวณได้จาก

$$ROI = \left[\frac{(PVB - PVC)}{PVC} \times 100 \right]$$

เมื่อ PVB คือ มูลค่าผลได้ปัจจุบันของการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน
PVC คือ มูลค่าต้นทุนปัจจุบันของการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน

การคำนวณผลตอบแทนจากการลงทุนของการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน สามารถแบ่งผลการคำนวณได้เป็น 2 กรณี คือ กรณีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก และกรณีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม ซึ่งแสดงผลดังตาราง 19

ตาราง 19 การคำนวณหาผลตอบแทนจากการลงทุน Return on Investment (ROI)
ของการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรณี	Return on Investment: $ROI = (NPV/PVC) \times 100$	
	เตรียมเข้าทำงาน	ยกระดับฝีมือแรงงาน
ประกอบอาชีพหลัก	$(3,298,698.87 / 44,547.64) \times 100$ = 7,404.88	$(2,097,264.03 / 5,081.39) \times 100$ = 42,273.43
ประกอบอาชีพเสริม	$(155,750.84 / 44,547.64) \times 100$ = 349.63	$(53,339.00 / 5,081.39) \times 100$ = 1,049.69

ที่มา: จากการคำนวณ
ค่า NPV จากตาราง 17
ค่า PVC จากตาราง 11

จากตาราง 19 แสดงค่าผลตอบแทนจากการลงทุน Return on Investment (ROI) ในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1.89 ซึ่งได้ค่าดังนี้

หากผู้เข้ารับการอบรมเตรียมเข้าทำงาน นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก ตรงกับหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรม จะทำให้ผลการคำนวณผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment: ROI) มีค่าเท่ากับ 7,404.88 ในขณะที่มูลค่าผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment: ROI) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน มีค่าเท่ากับ 42,273.43

หากผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม ตรงกับหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรม จะทำให้ผลการคำนวณมูลค่าผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment: ROI) ที่ผู้เข้ารับการอบรมเตรียมเข้าทำงาน (จากการประมาณค่า) ที่ได้รับภายในระยะเวลา 5 ปี มีค่าอยู่ที่ 349.63 ในขณะที่ค่าผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment: ROI) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน มีค่าเท่ากับ 1,049.69

ตาราง 20 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลด้านต่างๆ	หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน	หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน
1. ต้นทุนในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน		
- ต้นทุนต่อคน	44,547.64 บาท	5,081.39 บาท
2. ผลได้ที่เป็นตัวเงิน		
- ประกอบอาชีพหลัก	3,343,246.51 บาท	2,102,345.42 บาท
- ประกอบอาชีพเสริม	200,298.48 บาท	58,420.39 บาท
3. การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงาน		
ที่อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1.89		
3.1 วิเคราะห์ความคุ้มค่าโดยใช้วิธีวิเคราะห์มูลค่าปัจจุบันสุทธิ Net Present Value : NPV		
- ประกอบอาชีพหลัก	3,298,698.87 บาท	2,097,264.03 บาท
- ประกอบอาชีพเสริม	155,750.84 บาท	53,339.00 บาท
3.2 วิเคราะห์ความคุ้มค่าโดยใช้วิธีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน Benefit – Cost Ratio : B/C		
- ประกอบอาชีพหลัก	75.05	413.73
- ประกอบอาชีพเสริม	4.50	11.50
3.3 วิเคราะห์ความคุ้มค่าโดยใช้วิธีผลตอบแทนจากการลงทุน Return on Investment : ROI		
- ประกอบอาชีพหลัก	7,404.88	42,273.43
- ประกอบอาชีพเสริม	349.63	1,049.69

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อมูลด้านต่างๆ	หลักสูตร เตรียมเข้าทำงาน	หลักสูตรยกระดับ ฝีมือแรงงาน
4. ผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน		
- ผลได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด	การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ใน การปฏิบัติงาน (3.74)	ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ในตนเอง (3.92)
- ผลได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด	เป็นการเพิ่มโอกาสในการ เจริญก้าวหน้าในการทำงาน (3.21)	ได้รับความเชื่อถือทางด้าน ความสามารถ ทักษะ ใน การทำงานจากบริษัทที่ไป สมัครงานด้วย (2.53)
- ค่าเฉลี่ยรวมของผลได้ที่ไม่เป็น ตัวเงิน	3.50	3.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี ซึ่งจะทำให้การศึกษามีความเกี่ยวข้องกับต้นทุนและผลได้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ต้นทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ผลได้ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. เพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้เข้ารับการอบรมกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี ในปีงบประมาณ 2551 หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน 7 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ สาขาพนักงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ สาขาช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ สาขาช่างเชื่อมไฟฟ้าด้วยมือ สาขาช่างซ่อมจักรยานยนต์ สาขาช่างไฟฟ้า สาขาช่างซ่อมเครื่องยนต์ สาขาช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีระดับต้น และหลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 7 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ การตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีขั้นต้น การตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ การซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าภายในบ้าน การทำงานเครื่องปรับอากาศ การบำรุงรักษารถยนต์ การซ่อมเครื่องยนต์เบนซิน ช่างโสมคลินิก รวมจำนวนทั้งสิ้น 225 คน แต่เนื่องจากมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วน เปลี่ยนที่อยู่และที่ติดต่อทำให้สามารถเก็บข้อมูลของผู้เข้ารับการอบรมได้จำนวน 166 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับต้นทุน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี และแบบสอบถามเกี่ยวกับต้นทุน – ผลได้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้รับในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 2 ชุดคือ

1. แบบสอบถามที่ใช้สอบถามผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดและปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สาขาวิชาที่เข้ารับการฝึกอบรม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา เหตุผลในการเข้ารับการฝึกอบรม โดยมีข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบตามข้อคำถามที่กำหนดไว้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานและรายได้ ได้แก่ อาชีพก่อน และหลังการฝึกอบรม รายได้ก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งมีข้อคำถามเป็นทั้งแบบปลายเปิดและปลายปิด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับต้นทุน ค่าใช้จ่ายส่วนตัวในระหว่างการฝึกอบรม ได้แก่ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าเล่าเรียน ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าเสื้อผ้าเครื่องแบบ ค่าอาหารที่เพิ่มขึ้นจากปกติ ค่าที่พักอาศัยในกรณีที่ต้องย้ายที่พัก ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดอื่นๆ ซึ่งลักษณะคำถามในตอนนี้จะเป็นแบบปลายเปิดทั้งหมด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินที่ได้รับจากการฝึกอบรม ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้ไปใช้หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม

สำหรับแบบสอบถามของตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้ (รวิวรรณ ชินะตระกูล, 2540: 123 – 124)

การมีความเห็นว่ามี การนำไปใช้ในระดับมากที่สุด	ให้คะแนน 5	คะแนน
การมีความเห็นว่ามี การนำไปใช้ในระดับมาก	ให้คะแนน 4	คะแนน
การมีความเห็นว่ามี การนำไปใช้ในระดับปานกลาง	ให้คะแนน 3	คะแนน
การมีความเห็นว่ามี การนำไปใช้ในระดับน้อย	ให้คะแนน 2	คะแนน
การมีความเห็นว่ามี การนำไปใช้ในระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1	คะแนน

2. แบบสอบถามที่ใช้สอบถามเกี่ยวกับต้นทุน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงานของทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด ซึ่งใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับค่าวิทยากร ค่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าเสื่อมครุภัณฑ์สำนักงาน ค่าเสื่อมอาคารสถานที่ในการฝึกอบรมแต่ละสาขาวิชาชีพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน และฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี ในปีงบประมาณ 2551 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยการติดต่อสอบถามทางโทรศัพท์ และการจัดส่งแบบสอบถามไปถึงผู้เข้ารับการอบรมทางไปรษณีย์เพื่อขอให้ตอบแบบสอบถาม

และให้ผู้เข้ารับการอบรมส่งกลับคืนมายังผู้วิจัยรวมจำนวนทั้งสิ้น 225 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวนทั้งสิ้น 166 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 73.78 ของแบบสอบถามทั้งหมด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี โดยทำการเก็บข้อมูลและสอบถามจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของทางศูนย์ฯ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ข้อมูลทางสถิติ และคำนวณค่าต่างๆ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และหาค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ต้นทุนส่วนบุคคล

- ต้นทุนทางตรงส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการอบรม โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งต้นทุนดังกล่าวเป็นต้นทุนที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องเสียไปเนื่องจากการอบรม เช่น ค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าเบ็ดเตล็ดอื่นๆ

- ต้นทุนทางอ้อมส่วนบุคคล ในการวิจัยนี้คำนวณจาก

- รายได้จากการทำงานที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องสูญเสียไป เพื่อใช้เวลาเข้ามารับการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

- ค่าเสียโอกาสจากการสูญเสียดอกเบี้ยเงินฝากโดยเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนักของธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบในปี 2551 (ร้อยละ 1.89) ที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องเสียไป เนื่องจากการใช้จ่ายเงินเพื่อใช้ในการฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

2.2 การวิเคราะห์ต้นทุนของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

- ต้นทุนทางตรงของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้นทุนที่ทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานต้องเสียไปในการฝึกอบรม เช่น ต้นทุนค่าวิทยากร ค่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดอื่นๆ

- ต้นทุนทางอ้อมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในการวิจัยนี้หมายถึง รายได้จากอัตราดอกเบี้ยเงินฝากโดยเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบ (ร้อยละ 1.89) ของเงินงบประมาณในปี 2551 ที่ต้องสูญเสียไป เนื่องจากการใช้จ่ายงบประมาณดังกล่าวในการจัดฝึกอบรมเข้าทำงาน และฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน

การวิจัยนี้จะคำนวณต้นทุนในการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน และฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน โดยคิดจากต้นทุนรวมของต้นทุนทางตรงส่วนบุคคล ต้นทุนทางอ้อมส่วนบุคคล ต้นทุนทางตรงส่วนสังคม และต้นทุนทางอ้อมส่วนสังคมในแต่ละหลักสูตร แล้วนำค่าต้นทุนรวมดังกล่าวมาหาค่าเฉลี่ยต่อคนต่อหลักสูตร

3. การวิเคราะห์ผลได้ที่ได้รับการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งผลได้ออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ผลได้ที่เป็นตัวเงิน จะคำนวณจากจำนวนรายได้/เงินเดือน ของผู้เข้ารับการอบรมที่เพิ่มขึ้นหลังเข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละปี และจะทำการสมมติให้มีอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปี โดยคิดอัตราการขึ้นเงินเดือนปีละหนึ่งครั้ง โดยแยกคิดคำนวณผลได้ออกเป็น 2 แบบคือ

- ผลได้ส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการอบรม ที่ประกอบอาชีพหลักเกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่เข้ารับการอบรม จะคำนวณจากรายได้ที่ได้รับในแต่ละปีตั้งแต่จบการฝึกอบรมจนเกษียณอายุ (60 ปี) ซึ่งจะคิดคำนวณอายุจากอายุเฉลี่ยของผู้เข้ารับอบรมของแต่ละหลักสูตร โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าทำงาน มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 32 ปี และผู้เข้ารับการฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงานมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 38 ปี

- ผลได้ส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการอบรมที่นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการหารายได้เสริม จะคำนวณจากรายได้ที่ได้รับในแต่ละปีเป็นระยะเวลา 5 ปี และเริ่มคิดคำนวณอายุจากอายุเฉลี่ยของผู้เข้ารับอบรมของแต่ละหลักสูตร

3.2 การวิเคราะห์ผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นการวิเคราะห์คำถามเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ของผู้เข้ารับการอบรมเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตรวจให้คะแนนเป็นรายชื่อ แล้วนำค่าคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต เป็นรายด้าน และเฉลี่ยรวมทุกด้าน การพิจารณาค่าเฉลี่ยเลขคณิตของคะแนนกำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้

1.00 – 1.50	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.50	หมายถึง ระดับน้อย
2.50 – 3.50	หมายถึง ระดับปานกลาง
3.50 – 4.50	หมายถึง ระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด

4. การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ซึ่งจะใช้การวิเคราะห์หามูลค่าปัจจุบันสุทธิ Net Present Value (NPV), อัตราส่วนผลได้ต่อต้นทุน Benefit – Cost Ratio (B/C) และ ผลตอบแทนจากการลงทุน Return on Investment (ROI) โดยการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆในงานวิจัยนี้ จะใช้อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1.89 เนื่องจากเป็นอัตราดอกเบี้ยเงินฝากโดยเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนักของธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบในปี 2551

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์หรือออกเป็น 2 ประเภทหลักสูตร ดังนี้

- หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน

ต้นทุนที่ใช้ในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน มีต้นทุนอยู่ที่ 44,547.64 บาทต่อคน ในขณะที่ผลได้ที่เป็นตัวเงินที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ ในกรณีที่ประกอบอาชีพหลักอย่างเดียวมีค่าอยู่ที่ 3,343,246.51 บาทต่อคน กรณีประกอบอาชีพเสริมอย่างเดียวมีค่าอยู่ที่ 200,298.48 บาทต่อคน หากทำการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนกับผลได้ที่เป็นตัวเงิน ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value : NPV), วิธีการหาอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (Benefit – Cost ratio : B/C) และการหาผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment : ROI) ที่อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1.89 จะได้ผลการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกันทั้ง 3 วิธี คือการลงทุนดังกล่าวข้างต้นเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เพราะต้นทุนที่ใช้ในการฝึกอบรมมีค่าน้อยกว่าผลได้ที่เป็นตัวเงินที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ และหากพิจารณาผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินประกอบกันจะพบว่า ในหัวข้อการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.74 ในขณะที่หัวข้อการเพิ่มโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคืออยู่ที่ค่า 3.21 แต่อย่างไรก็ตามค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของผลได้ไม่เป็นตัวเงินทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

- หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน

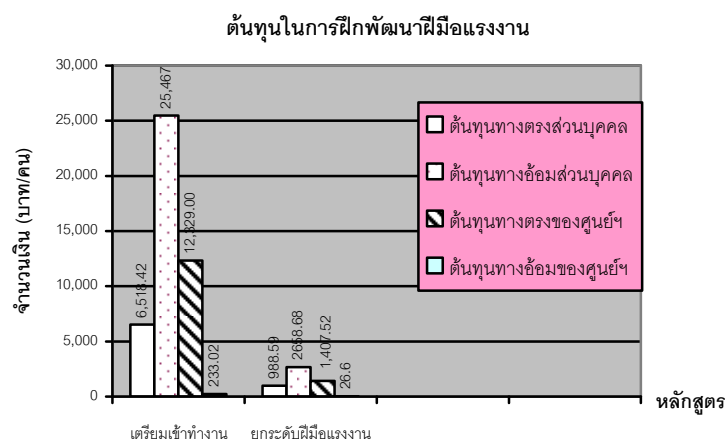
ต้นทุนที่ใช้ในการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีต้นทุนอยู่ที่ 45,081.39 บาทต่อคน ในขณะที่ผลได้ที่เป็นตัวเงินที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ ในกรณีที่ประกอบอาชีพหลักอย่างเดียวมีค่าอยู่ที่ 2,102,345.42 บาทต่อคน กรณีประกอบอาชีพเสริมอย่างเดียวมีค่าอยู่ที่ 58,420.39 บาทต่อคน หากทำการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนกับผลได้ที่เป็นตัวเงิน ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value : NPV), วิธีการหาอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (Benefit – Cost Ratio : B/C) และการหาผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment : ROI) ที่อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1.89 จะได้ผลการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกันทั้ง 3 วิธี คือการลงทุนดังกล่าวข้างต้นเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เพราะต้นทุนที่ใช้ในการฝึกอบรมมีค่าน้อยกว่าผลได้ที่เป็นตัวเงินที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ และหากพิจารณาผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินประกอบกันจะพบว่า ในหัวข้อความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองของผู้เข้ารับการอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.92 ในขณะที่หัวข้อการได้รับความเชื่อถือทางด้านความสามารถทักษะในการทำงานจากบริษัทที่ไปสมัครงานด้วย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคืออยู่ที่ค่า 2.53 แต่

อย่างไรก็ตามค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของผลได้ไม่เป็นตัวเงินทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.05 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้เข้ารับการอบรมเตรียมเข้าทำงานและยกระดับฝีมือแรงงานกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

การวิเคราะห์ต้นทุนที่ใช้ในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน

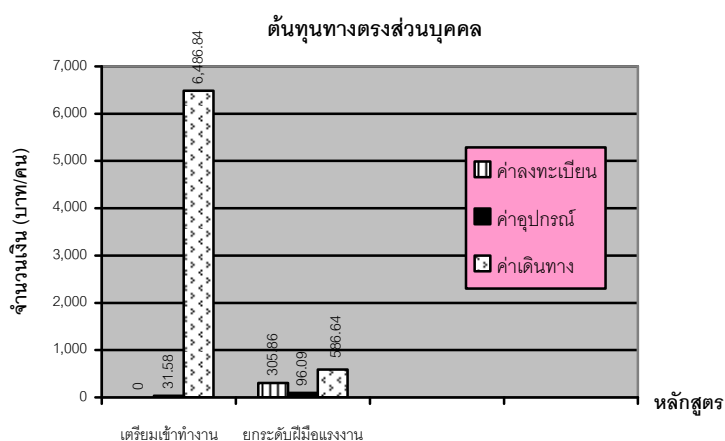


ภาพประกอบ 3 แสดงสัดส่วนต้นทุนประเภทต่างๆ ในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี

หากพิจารณาจากต้นทุนของหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานและหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานแล้วจะพบว่า ทั้ง 2 หลักสูตรจะมีต้นทุนเกี่ยวกับต้นทุนทางอ้อมส่วนบุคคลสูงสุด จากต้นทุนทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนัย สุทธิพิบูลย์ (2539) ที่ศึกษาเกี่ยวกับต้นทุนส่วนบุคคลของนิสิตบัณฑิตศึกษาภาคพิเศษ หลักสูตรเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และหลักสูตรเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ได้ค่าต้นทุนส่วนบุคคลค่อนข้างสูงเนื่องจากบวกค่าต้นทุนทางอ้อมหรือต้นทุนค่าเสียโอกาสของเวลาที่ใช้ในการศึกษาทบทวนวิชาต่างๆ นอกเวลาเรียน ทำให้มูลค่าต้นทุนส่วนบุคคลมีมูลค่าสูงกว่าความเป็นจริงจำนวนมาก ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของไพรัชดี บวรวงศ์ดีลัก ที่ศึกษาเกี่ยวกับต้นทุนและอัตราผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ จากการลงทุนทางการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาพาณิชยกรรม

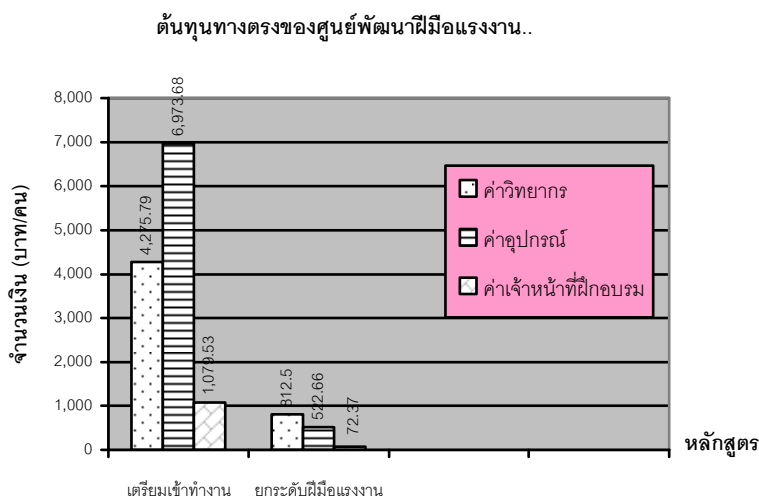
ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าค่าเสียโอกาสของผู้เรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในเขตกรุงเทพมหานครจะมีค่าสูงมาก เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายทางตรง โดยผู้เรียนในสถาบันการศึกษาของรัฐมีค่าเสียโอกาสเฉลี่ยต่อคนประมาณร้อยละ 78 ของค่าใช้จ่ายทางตรง และสถาบันการศึกษาเอกชนมีค่าประมาณร้อยละ 76 ของค่าใช้จ่ายทางตรง ทำให้ต้นทุนส่วนบุคคลมีค่าสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา ยงพิศาลภพ (2546) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนฝึกอบรมพนักงานของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ต้นทุนค่าเสียโอกาสของเงินที่ธนาคารต้องสูญเสียไป เนื่องจากการฝึกอบรมพนักงานมากที่สุด เท่ากับ 104,675,362 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 40.52 ของต้นทุนในการฝึกอบรมพนักงานทั้งหมด เนื่องจากธนาคารได้จัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเป็นจำนวนมาก ค่าเสียโอกาสของเงินที่ธนาคารต้องสูญเสียไปเนื่องจากการฝึกอบรมพนักงานจึงสูงตามไปด้วย

หากพิจารณาเฉพาะต้นทุนทางอ้อมส่วนบุคคลของทั้ง 2 หลักสูตรจะพบว่า ต้นทุนทางอ้อมส่วนบุคคล ของหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน จะมีค่ามากกว่าต้นทุนทางอ้อมของหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานค่อนข้างมาก คือต่างกันถึง 22,808.52 บาท ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า จำนวนชั่วโมงในการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน มากกว่าจำนวนชั่วโมงในการฝึกหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานค่อนข้างมา คือประมาณ 700 กว่าชั่วโมง ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเตรียมเข้าทำงาน มีค่าเสียโอกาสจากการต้องสูญเสียรายได้จากการทำงานเพื่อใช้เวลาในการมาเข้ารับฝึกอบรมมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน



ภาพประกอบ 4 แสดงสัดส่วนต้นทุนทางตรงส่วนบุคคล ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

หากสังเกตประเภทของต้นทุนทางตรงส่วนบุคคลของทั้ง 2 หลักสูตรแล้วจะพบ ว่าต้นทุนทางด้านค่าเดินทางจะมีค่ามากที่สุด และ ต้นทุนทางตรงส่วนบุคคลของหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานจะมีค่าสูงกว่าต้นทุนทางตรงส่วนบุคคลของหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน อยู่ค่อนข้างมาก ซึ่งสาเหตุดังกล่าวมาจากต้นทุนทางด้านค่าเดินทางของหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน มีค่าสูงกว่า ค่าเดินทางของหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานอยู่มาก อันเนื่องจากชั่วโมงในการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานใช้เวลาในการฝึกตั้งแต่ 840 ชั่วโมงขึ้นไป ส่วนหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานใช้เวลาในการฝึกแค่ 60 ชั่วโมงขึ้นไป จึงทำให้จำนวนวันที่ผู้เข้ารับการอบรมเตรียมเข้าทำงาน ต้องมาอบรมที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน มีมากกว่าจำนวนวันที่ผู้เข้ารับการอบรมยกระดับฝีมือแรงงานต้องมาฝึกกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ค่าใช้จ่ายทางด้านค่าเดินทางมาอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน มีค่ามากกว่าค่าเดินทางของผู้เข้ารับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานอยู่มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริโสม นิมิตรภาคย์. (2547: 86 – 99). ทำการศึกษาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายส่วนตัว และการนำความรู้จากหลักสูตร วิชาชีพพระยะสันไปใช้ ของนักศึกษาที่จบหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน โรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร (ดินแดง 2) พบว่า นักศึกษาที่จบหลักสูตรวิชาชีพช่างตัดผมชายมีต้นทุนในการฝึกอบรมสูงที่สุด และพบว่าค่าใช้จ่ายทางด้านค่าพาหนะ ค่าเดินทางในการไปฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันมีค่ามากที่สุด



ภาพประกอบ 5 แสดงสัดส่วนต้นทุนทางตรงของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี
ในการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

หากเปรียบเทียบต้นทุนทางตรงส่วนสังคมของทั้ง 2 หลักสูตรจะพบว่า ต้นทุนทางตรงของหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนทางด้าน ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าวิทยากร ค่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จะมีค่าสูงกว่าต้นทุนทางตรงส่วนสังคมของหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะจำนวนชั่วโมงเรียนของหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน มีชั่วโมงเรียนมากกว่าชั่วโมงเรียนของหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานอยู่ประมาณ 700 ชั่วโมง จึงทำให้ต้นทุนของทางศูนย์ในการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงกว่าฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในงานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์หามูลค่าปัจจุบันสุทธิ Net Present Value (NPV), อัตราส่วนผลประโยชน์ต่อต้นทุน Benefit – Cost Ratio (B/C) และผลตอบแทนจากการลงทุน Return on Investment (ROI) โดยใช้อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1.89 ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์ต้นทุนและผลได้ที่เป็นตัวเงินโดยใช้วิธีการหามูลค่าปัจจุบันสุทธิ Net Present Value : NPV

จากการศึกษาอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน พบว่า มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value) ของผู้ที่นำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม ระยะเวลาผลตอบแทนแค่ 5 ปี ได้ค่าเท่ากับ 200,298.48 บาท และอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน พบว่า มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value) ของผู้ที่นำความรู้ไปใช้ในการ

ประกอบอาชีพเสริม ระยะเวลาผลตอบแทนแค่ 5 ปี ได้ค่าเท่ากับ 58,420.39 บาท แสดงว่ามูลค่าปัจจุบันสุทธิของผลตอบแทน จากการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน และฝึกยกระดับฝีมือแรงงานให้ผลตอบแทนมากกว่าต้นทุนทั้งหมดที่ผู้เข้ารับการอบรมและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานต้องเสียไป ซึ่งหมายความว่า เป็นการคุ้มค่าต่อการลงทุน

หากพิจารณาถึงระยะเวลาการคืนทุนในการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ นั้นจะพบว่า ถ้านำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกเตรียมเข้าทำงานไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริมอย่างเดียว จะใช้ระยะเวลาในการคืนทุน 15 เดือน และ ถ้านำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริมอย่างเดียว จะใช้ระยะเวลาในการคืนทุนเพียง 6 เดือน

ดังนั้นหากผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้ ไปใช้ในการประกอบอาชีพทั้งอาชีพหลัก และอาชีพเสริมควบคู่กันยิ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รายได้จากการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับจะใช้ระยะเวลาในการคืนทุนน้อยลงกว่าเดิม ส่งผลให้เกิดความคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ เขียงสอน (2542) ที่พบว่าการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรมพนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในช่วงปี พ.ศ. 2535 – 2539 ให้ผลตอบแทนคุ้มค่า โดยมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ (Net Present Value) เท่ากับ 3,500,000 บาท และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณฯ ยงพิศาลภพ (2546) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนฝึกอบรมพนักงานของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า มูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ (Net Present Value) เท่ากับ 211,229.20 บาท ซึ่งเป็นค่าผลตอบแทนที่มากกว่าต้นทุนที่ทางธนาคารต้องเสียไป ซึ่งหมายถึง เป็นการคุ้มค่าต่อการลงทุนในการฝึกอบรมพนักงาน

2. การวิเคราะห์ต้นทุนและผลได้ที่เป็นตัวเงินโดยใช้วิธีการหาอัตราส่วนผลได้ต่อต้นทุน
Benefit – Cost Ratio : B/C

จากตาราง 18 ในบทที่ 4 พบว่าการลงทุนในการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน กรณีผู้รับการฝึกนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม ให้ผลตอบแทนมากกว่าต้นทุนทั้งหมดที่เสียไปในการฝึกอบรมถึง 4.50 เท่า โดยคำนวณ ณ ดอกเบี้ย ร้อยละ 1.89 ในขณะที่หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานให้ผลตอบแทนมากกว่าต้นทุนทั้งหมดที่เสียไปในการฝึกอบรมถึง 11.50 เท่า

เมื่อเปรียบเทียบความคุ้มค่าจากการลงทุนในการฝึกอบรมทั้ง 2 หลักสูตร จะพบว่า การลงทุนในการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานจะให้ความคุ้มค่ามากกว่าการลงทุนในการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน เนื่องจากผลตอบแทนในการลงทุนฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในแต่ละหน่วยการลงทุนให้ผลตอบแทนมากกว่าการลงทุนในแต่ละหน่วยการลงทุนของการฝึกเตรียมเข้าทำงาน แต่อย่างไรก็ตามในการลงทุนฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงานให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าในการ

ลงทุนทั้ง 2 หลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณ ะยพิศาลภพ (2546) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนฝึกอบรมพนักงานของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (Benefit – Cost Ratio : B/C) เท่ากับ 5.14 ซึ่งอธิบายได้ว่าการลงทุนฝึกอบรมพนักงานของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ให้ผลตอบแทนแก่ธนาคารมากกว่าต้นทุนในการฝึกอบรมพนักงานถึง 5.14 เท่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ เขียวสอน (2542) ที่พบว่าการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรมพนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในช่วงปี พ.ศ. 2535 – 2539 มีค่าอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (Benefit – Cost Ratio : B/C) เท่ากับ 138.32 ซึ่งเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า

3. การวิเคราะห์การวิเคราะห์ต้นทุนและผลได้ที่เป็นตัวเงินโดยใช้วิธีการ Return on Investment : ROI

จากตารางที่ 19 ในบทที่ 4 แสดงให้เห็นว่า การลงทุนในการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานในกรณี ผู้รับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม ให้ผลได้สุทธิมากกว่าต้นทุนทั้งหมดที่เสียไปในการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 349.63 โดยคำนวณ ณ ดอกเบี้ย ร้อยละ 1.89 ส่วนหลักสูตร ยกระดับฝีมือแรงงานให้ผลได้สุทธิมากกว่าต้นทุนทั้งที่เสียไปในการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 1,049.69

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคุ้มค่าจากการลงทุนในการฝึกอบรมทั้ง 2 หลักสูตร จะพบว่า การลงทุนในการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานจะให้ความคุ้มค่ามากกว่าการลงทุนในการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าจากการลงทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของหลักสูตร เตรียมเข้าทำงาน และหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน

- การวิเคราะห์ความคุ้มค่าด้วยวิธีการหามูลค่าปัจจุบันสุทธิ Net Present Value: NPV พบว่าการลงทุนในการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานจะให้ความคุ้มค่ามากกว่าการลงทุนในการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน

- การวิเคราะห์ความคุ้มค่าด้วยวิธีการหาอัตราส่วนผลได้ต่อต้นทุน Benefit – Cost Ratio: B/C และผลตอบแทนจากการลงทุน Return on Investment: ROI ให้ผลสรุปที่เหมือนกัน คือ การลงทุนในการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานจะให้ความคุ้มค่ามากกว่าการลงทุนในการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน

แต่อย่างไรก็ตามในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าจากการลงทุนฝึกอบรมทั้ง 3 วิธีนั้น ให้ผลสรุปที่ตรงกัน คือ การลงทุนในการฝึกอบรมของทั้ง 2 หลักสูตรเป็นการลงทุนที่ทำให้เกิดความคุ้มค่าจากการลงทุน

การวิเคราะห์ผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน

1. ผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานส่วนใหญ่ ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ว่างงาน แต่หลังจากการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน มีผลทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับงานทำถึงร้อยละ 63.16 ซึ่งแสดงถึงว่าหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานสามารถช่วยลดและชะลอจำนวนผู้ว่างงานได้ในระดับหนึ่ง

2. หากพิจารณาถึงภาพรวมของผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน ของผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานจะพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ทางด้านการเพิ่มรายได้จากการทำงาน การเพิ่มความสามารถในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน การเพิ่มความรู้ ความสามารถ ตลอดจน การทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

3. ผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานให้คะแนนผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินในหัวข้อเกี่ยวกับการ ฝึกอบรมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง การฝึกอบรมทำให้ได้รับความรู้ ความสามารถ ทักษะเพิ่มขึ้น และการฝึกอบรมช่วยยกระดับความรู้ของตนเองและเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อด้านอาชีพให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน สามารถตอบสนองความต้องการ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เป็นอย่างมาก เนื่องจาก เหตุผลที่ผู้เข้ารับการฝึก ยกระดับฝีมือแรงงานส่วนใหญ่ต้องการคือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ จากการฝึกอบรม

4. ผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีงานทำอยู่ก่อนที่จะมาเข้ารับการ ฝึกอบรมกับทางศูนย์ ดังนั้นจึงส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมถึงร้อยละ 85.94 คิดว่า ความรู้จากการ ฝึกอบรมไม่มีผลต่อการได้งานทำของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และอีกประการหนึ่งคือ อาชีพหลังการ ฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหรือได้งานทำไม่ตรงกับ สาขาที่ตนเองเข้ารับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยอาศัยผลจากการศึกษาดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาพบว่า ต้นทุนของผู้เข้ารับการอบรมเตรียมเข้าทำงาน ทางด้านค่าเดินทางไปกลับระหว่างที่พักกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้นทุนที่ค่อนข้างสูงกว่าต้นทุนประเภทอื่น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานเป็นหลักสูตรที่เปิดอบรม ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์และใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานประมาณ 6 – 8 เดือน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเสียต้นทุนค่าเดินทางค่อนข้างสูง ดังนั้นศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานควรจัดหา หรือขยายสวัสดิการทางด้านการที่พักสำหรับผู้เข้ารับการอบรมเตรียมเข้าทำงานด้วย เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนในท้องถิ่นที่ยังขาดแคลนปัจจัย และทุนทรัพย์ในด้านต่างๆ ด้วย

2. จากการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานส่วนใหญ่ต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และต้องการที่จะเพิ่มรายได้จากการทำงาน ย่อมสะท้อนให้เห็นว่า การตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลได้ที่เป็นตัวเงินอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับคุณภาพของการฝึกอบรม และความรู้ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับซึ่งไม่ได้ปรากฏในรูปของตัวเงิน ดังนั้นจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารหลักสูตร ต้องให้ความสำคัญในการบริหารปรับปรุงหลักสูตร ตลอดจนควรมีการจัดสรรงบประมาณทางด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นในการฝึกอบรมให้มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้เพื่อไปใช้ในการพัฒนาทักษะในด้านที่ฝึกอบรม ตลอดจนเป็นเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือในอาชีพที่ผู้เข้ารับการอบรมทำงานอยู่

3. จากผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมจำนวนหนึ่งมีความคิดเห็นว่า การฝึกอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานไม่มีผลต่อการได้งานทำ ซึ่งทำให้ผู้เข้ารับการอบรมบางส่วนยังคงเป็นผู้ที่ว่างงานและไม่มีรายได้จากการประกอบอาชีพ ดังนั้นศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีการพิจารณาและวางแผนการเปิดอบรมในหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานเพื่อที่จะเป็นการบรรเทา และลดปัญหาการว่างงานของผู้เข้ารับการอบรมกับทางศูนย์

4. จากการศึกษาพบว่า หากผู้เข้ารับการอบรมกับทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม/อาชีพอิสระ จะทำให้ได้รับผลได้

คุ่มค่าและใช้ระยะเวลาในการคืนทุนเพียงไม่กี่เดือน แต่ปัญหาสำคัญประการหนึ่งในการประกอบอาชีพเสริม/อาชีพอิสระของผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือไม่มีแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ ดังนั้นรัฐบาลควรจัดให้มีงบประมาณ หรือแหล่งการกู้ยืมเงินที่อัตราดอกเบี้ยต่ำสำหรับผู้ที่ต้องการกู้ยืมเงินในการประกอบอาชีพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาผลได้ส่วนบุคคลที่เป็นตัวเงินของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่มิได้นำผลได้ดังกล่าวมาหักภาษีเงินได้ที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องเสียในแต่ละเดือน เนื่องจากฐานภาษีและอัตราภาษีอาจมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งทำให้ผลได้ที่เป็นตัวเงินที่ได้จากการคำนวณครั้งนี้ อาจมีความคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ดังนั้นเพื่อให้ได้ผลได้ที่ถูกต้องตามความเป็นจริงมากที่สุด จึงควรคำนวณผลได้หลังหักภาษีแล้ว

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ตีระณะประกิจ. (2547). การวิเคราะห์ต้นทุน – ประสิทธิภาพของโครงการพัฒนาความรู้ด้าน
ปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. 2544 – 2545: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม
ยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจนครบาล. ปรินูญานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2551). สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ:
บริษัทการพิมพ์.
- กองบริการการศึกษาทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). รายงานการประเมินโครงการ: โครงการฝึกอบรม
ฟื้นฟูความรู้และทักษะของบัณฑิตเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:
กองฯ.
- กิตติพร รอดรุ่งเรือง. (2545). การวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิภาพของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม
“โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม”. สวารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กุลธน ธนาพงศ์ธร. (2540). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- [ความหมายประสิทธิภาพ]. (2551). สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2551, จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/ประสิทธิภาพ>.
- งานประกันคุณภาพ ฝ่ายบริหารและธุรการวิทยามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ
จังหวัดสกลนคร. (2548). [ความหมายประสิทธิภาพ]. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2551, จาก
<http://www.csc.ku.ac.th/~qa-csc/niyam.html>
- จกมล สยนาณนท์. (2543). การวิเคราะห์ต้นทุนและต้นทุนต่อหน่วยงานบริการผู้ป่วยนอกสถาบัน
ประสาทวิทยา ปีงบประมาณ 2541. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- จกมลณี ชุตติมาเทวินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- จรรยา ศรีวิชานนท์. (2542). การวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิภาพของการตรวจรักษาไข้มาลาเรีย
หายขาดในมาลาเรียคลินิก. ปรินูญานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- จรินทร์ เทศวานิช. (2548). การศึกษาและฝึกอบรมกับการลงทุนในทุนมนุษย์ ใน *ประมวลสาระชุด เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์*. หน่วยที่ 4. นนทบุรี: บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิราวรรณ วรรณแวก. (2539). การศึกษาด้านทุนต่อหน่วยบริการของผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์. ปริญญาานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2539). คู่มือฝึกอบบรมมืออาชีพ: การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน
- ชีวรัตน์ เลิศศรีชัยนันท. (2546). การวิเคราะห์ต้นทุนและอัตราผลตอบแทนส่วนบุคคลในการลงทุนทางการศึกษาของ บัณฑิตคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. ปริญญาานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชัย สมितिไกร. (2540). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬามหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2543). การประเมินผลงานฝึกอบรม การตรวจสอบความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: ธีระป๋อมวรรณกรรม.
- เทียนฉาย กิระนันท์. (2519). *ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธาริน สุขอนันต์; สุวรรณ โกเมศ; และ รุ่งเพชร บุญทศ. (2548). *วิเคราะห์ต้นทุนการผลิตพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขและบริการวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี ปีงบประมาณ 2547*. ชลบุรี: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร.
- ธีรพัฒน์ พิเชฐวงศ์. (2546). *ประสิทธิภาพการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารที่ดิระดับสูง รุ่นที่ 19 ประจำปี พ.ศ. 2545 ของกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย*. ปริญญาานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิตา ชูโต. (2538). *การประเมินโครงการพิมพ์ครั้งที่ 4*. กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.การพิมพ์.
- บวร ทรัพย์สิงห์. (2546). *อัตราส่วนต้นทุนประสิทธิผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตเกษตรกร หลักสูตรตามแนว “บุญนิยม” : กรณีศึกษาศูนย์ฝึกอบรมชุมชนปฐมอโคก จังหวัดนครปฐม*. ปริญญาานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญคง หันจางสิทธิ. (2540). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

- เป็รื่อง กุมุท. (2521). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายบริการคำสอน ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา.
- ประสิทธิ์ ตงยิ่งสิริ. (2538). *การวิเคราะห์และประเมินโครงการ*. (เอกสารวิชาการ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประสิทธิ์ เดชะนุพัทธ์. (2547). *การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทน และประสิทธิผลของการฝึกอบรมบุคลากร บริษัท เกรทเทสท์โกลด์ แอนด์ รีไฟเนอรี จำกัด ตามระบบมาตรฐาน ISO 9002*. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2529). *การวิจัยประเมินผล: หลักการและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรพรรณ เศรษฐธรรม. (2536). *ประสิทธิภาพเชิงเศรษฐกิจของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศ.ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- พรทิพย์ มีสัต์ย์. (2536). *การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการฝึกอาชีพระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่าง*. วิทยานิพนธ์ ศ.ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พรพิมล สันติณิรัตน์. (2541). *เศรษฐศาสตร์จุลภาค*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2530). *บทความเทคนิคการวิเคราะห์ประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจของการลงทุนทางการศึกษาและฝึกอบรม*. วารสารวิจัยการศึกษา.
- พิษณศ เจษฎาฉัตร. (2537). *ทรัพยากรมนุษย์กับการลงทุนทางการศึกษา ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรการศึกษา หน่วยที่ 4 นนทบุรี: บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- ไพรัช กฤษณมิติน. (2525). *พัฒนาการเศรษฐกิจเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มันนี่ไลน์ นิวส์. (2551). *ยอดคนว่างงานเดือน ก.ย. ของไทยเพิ่มเป็น 4.3 แสนคน*. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2551, จาก <http://www.moneychannel.co.th/Menu6/Moneyline/tabid/89/newsid491/72993/Default.aspx>.
- ยุพิน ประจวบเหมาะ. (2537). *การจัดทำและประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ยุวนุช กุลาคี. (2548). ระบบสารสนเทศสำหรับการบริหาร. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2551, จาก <http://202.129.53.76/yuwanuch/less3.htm>
- เยาวดี ราชชัยกุล. (2542). การประเมินโครงการแนวคิด และแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชดาวรรณ อติศรวรรุณ. (2547). อัตราผลตอบแทนส่วนบุคคล ของการลงทุนทางการศึกษาใน ระดับ บัณฑิตศึกษา หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (ภาคพิเศษ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เริงลักษณ์ ไรจนพันธ์. (2539). เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วงเดือน จินดาวัดนะ. (2535). การวิเคราะห์ต้นทุนต่อหัวของสถาบันในการผลิตนักศึกษาหลักสูตร เจ้าพนักงานสาธารณสุข ทันตภิบาลและเจ้าพนักงานเภสัชกรของมหาวิทยาลัยการสาธารณสุข ภาคตะวันออกเฉยงเหนือ จังหวัดขอนแก่น. ปริญญานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณมา ยงพิศาลภพ. (2546). อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนฝึกอบรมพนักงานของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน). ปริญญานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตรา พูลเพิ่มทรัพย์. (2530). หลักการบัญชีต้นทุน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบัญชี คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วารุณี บุญกิจ. (2545). ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2538 - 2541). ปริญญานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. (2540). เศรษฐศาสตร์จุลภาค. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ.
- ศรียาตรา จิวสวัสดิ์. (2525). ประสิทธิภาพทางการศึกษาของวิทยาลัยช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริลักษณ์ เขียงสอน. (2542). การวิเคราะห์การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรมของ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- สมคิด แก้วสนธิ; และภิรมย์ กมลรัตนกุล. (2534). เศรษฐศาสตร์สาธารณสุข การวิเคราะห์และประเมินผลบริการสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมพงษ์ สุชีเกตุ. (2537). ความสูญเสียในการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2527 -2534 .ปริญญานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- สหพันธ์ พูลทวี. (2547). ประสิทธิภาพในการฝึกอบรมพนักงาน Call Center บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) หลักสูตร AGENT 1. ปริญญานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน เล่มที่ 12. (2551). วิธีการและจุดเน้นของการพัฒนาฝีมือแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2551, จาก <http://guru.sanook.com/search> วิธีการและจุดเน้นของการพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2535). ประสิทธิภาพผู้รับการฝึกในสถาบันการฝึกและสถานประกอบการ ของผู้รับการฝึกสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- สิริโสม นิมิตรภาคย์. (2547). การศึกษาค่าใช้จ่ายส่วนตัว และการนำความรู้จากหลักสูตร วิชาชีพระยะสั้นไปใช้ ของนักศึกษาที่จบหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น โรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร (ดินแดง 2). สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุจิตรา ชานวิทย์ภรณ์. (2548).การวิเคราะห์ผลได้และประสิทธิผลในการลงทุนในทุนมนุษย์ในประมวลสาระชุดเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์. หน่วยที่ 14. นนทบุรี: บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์
- (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551). สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (เดือนกันยายน 2551. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2552,จาก www.nso.go.th.
- (2551). สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (เดือนตุลาคม 2551. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2552,จาก www.nso.go.th.

หน้า 5 ปีบัณฑิตตดงานเพียบ. (2550). สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2551,จาก<http://tennis.exteen.com/20070225/entry>

อดิรุจ หาญวิญญานันท์. (2545). *การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนและประสิทธิผลของการฝึกอบรมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม* โดยสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กรณีศึกษาการอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม .สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อนันต์ เกตุวงศ์. (2543). *หลักและเทคนิคการวางแผน*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.

อารี เจริญผล. (2547). *การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 4*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

อัจฉรา แสงขำ. (2543). *การประเมินโครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรหลักสูตรระยะสั้นโดยการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล*.ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

Amdt, H.W. (1989). *Economic Development : The History of an Idea*. United State of America : The University of Chicago Press.

Baum, Sandy & Payea, Kathleen. (2005). *The Benefits of Higher Education for Individuals and Society*. Rrtrieved December 16,2008, from www.collegeboard.com.

Blaug, Mark. (1971). *The Rate of Return to Invesment in Education in Thailand : a report to the National Education Council on the third Education Development Plan*. Bangkok: National Education Council.

Cohn, Elchanan; & Geske, G.Terry (1972). *The Economics of Education*" 3rd Ed. Great Britain: BPCC Wheatons,Ltd,Exeter.

Cost and Benefit of training.(2005). Rrtrieved December 16,2008, from www.rand.org/pubs/monograph_reports/MR1228/MR1228.ch7.pdf.

Decker, Paul. (2004). *Benefit - cost Analysis in Evaluation of U.S. Training Programs*. Rrtrieved December 22,2008, from www.tbs-sct.gc.ca/cee/index-eng.asp.

Dessler, Gary (2000). *Human Resource Management*. Upper Saddle River.N.J.: Prentie Hall.

- Dionisius, Regina. (2008). Cost and Benefit of Apprenticeship training A Comparison of Germany and Switzerland. Retrieved December 18, 2008, from <http://ftp.iza.org/dp3465.pdf>.
- Kamat, A.R. (1968). *Two Studies in Education*. India: Grohple Institute of Politics and Economics.
- Nadler, Leonard. (1970). *Developing Human Resources*. Texas: Gulf Publishing.
- Perlman, Richard. (1973). *The Economic of Education: Conceptual Problems and Policy Issues*. New York: McGraw – Hill.
- Reynold, J Arthur Judy A Temple, Dylan L Robertson and Emily A. Mann. (2001). *Age 21 Cost-Benefit Analysis of the Title I Chicago Child - parent Center Program*. Retrieved December 20, 2008 from www.startingat3.org/_document/CostBenefitAnalysischiagoCPC.pdf
- Weisbrod, Burton A. (1983). *Economics and Medical Research*. Washington: American Enterprise Institute for Public Policy.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องความคุ้มค่าของการพัฒนาฝีมือแรงงาน
สำหรับผู้เข้ารับการอบรมเตรียมเข้าทำงาน**

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบต้นทุน ผลได้หรือผลตอบแทน ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน จะได้รับหลังจากจบหลักสูตรการอบรม เพื่อเป็นประโยชน์กับผู้บริหาร ผู้เข้ารับการฝึกในรุ่นถัดไป ในการที่จะวางแผนในด้านต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและรายได้
- ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายส่วนตัวในระหว่างการศึกษา
- ตอนที่ 4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะไม่ถูกนำมาเปิดเผยเป็นรายบุคคล แต่จะนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ สำหรับการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

น.ส.อรนุช ศิริเดชะ

นิสิตปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

5. **ปัจจุบัน** ท่านจะได้รับรายได้จากการทำงานเฉลี่ย เดือนละ.....บาท
6. ท่านใช้ระยะเวลาในการหางานทำหลังจากจบการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานกับทางศูนย์ฯนานเท่าใด
.....เดือน
7. ท่านคิดว่าความรู้ที่ท่านได้รับจากการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีผลต่อการได้งานทำของท่านหรือไม่
() มี () ไม่มี
8. ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการหารายได้หรือเพิ่มรายได้ต่อเดือนหรือไม่
() ใช้โปรตรระบุจำนวนเงิน.....บาทต่อเดือน
() ไม่ใช่

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายส่วนตัวในระหว่างการศึกษา

1. ค่าเล่าเรียนในการฝึกประมาณ.....บาท
2. ค่าหนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การฝึกอบรมประมาณบาท
3. ค่าเสื้อผ้า เครื่องแบบ ในการฝึกอบรมประมาณบาท
4. ค่าอาหาร เครื่องดื่มที่เพิ่มขึ้นในวันที่มาฝึกอบรม เฉลี่ยวันละบาท
5. ในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ท่านจำเป็นต้องย้ายที่พักอาศัยหรือไม่
() ย้าย () ไม่ย้าย (ไม่ต้องทำข้อ 6)
5. จากข้อ 4 หากท่านย้ายที่พักอาศัย ท่านต้องจ่ายค่าที่พักอาศัย(ค่าเช่าบ้าน/หอ ค่าน้ำ ค่าไฟ ฯลฯ)
เฉลี่ยเดือนละ.....บาท
6. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป – กลับระหว่างที่พักกับศูนย์ฝึก (ค่าน้ำมันรถ ค่าโดยสาร)
เฉลี่ยวันละ.....บาท
7. ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดต่างๆในระหว่างการศึกษา(โปรตรระบุประเภทค่าใช้จ่ายและจำนวนเงิน)
- 1
- 2
- 3.....

ตอนที่ 4 ผลได้ที่ได้รับการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ‘ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ผลได้จากการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1	สามารถนำความรู้ที่ได้จากภาคทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้					
2	สามารถนำความรู้ที่ได้จากภาคปฏิบัติไปใช้ในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้					
3	การฝึกอบรมครั้งนี้มีประโยชน์ต่อการหางานทำในอนาคต					
4	หลักสูตรการฝึกนี้ ตรงกับอาชีพที่กำลังเป็นที่ต้องการของตลาด ทำให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือหางานได้ง่ายขึ้น					
5	การฝึกอบรมครั้งนี้มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการประกอบอาชีพส่วนตัว/อาชีพอิสระ					
6	การฝึกอบรมครั้งนี้มีประโยชน์ต่อการที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้นในอนาคต					
7	การฝึกอบรมครั้งนี้เป็นการเพิ่มโอกาสการเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่ดีขึ้นในอนาคต					
8	การฝึกอบรมครั้งนี้ ทำให้ได้รับความรู้ความสามารถ ทักษะเพิ่มขึ้นระดับใด					
9	การฝึกอบรมครั้งนี้ ช่วยยกระดับความรู้ของตนเอง และเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อด้านอาชีพให้สูงขึ้น					
10	การฝึกอบรมครั้งนี้ช่วยเพิ่มความสามารถในการเลี้ยงตนเองมากขึ้น					
11	การฝึกอบรมครั้งนี้ จะทำให้ท่านได้รับความเชื่อถือทางด้าน ทักษะ ฝีมือ ความสามารถในการทำงาน จากบริษัทที่ท่านจะไปสมัครงานด้วย					
12	การฝึกอบรมครั้งนี้ ทำให้ได้รับความรู้ความสามารถจนทำให้เกิดความภาคภูมิใจกับตนเอง					

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

1. ท่านมีโอกาสนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับทางศูนย์ฯไปใช้ประโยชน์หรือไม่

() ไม่ได้ใช้ประโยชน์

() ใช้ประโยชน์ โปรดระบุว่าใช้ทำอะไร.....

.....

2. ท่านคิดว่าท่านได้รับอะไรบ้างจากการฝึกอบรมครั้งนี้

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
สำหรับผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบต้นทุน ผลได้หรือผลตอบแทน ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน จะได้รับหลังจากจบหลักสูตรการอบรม เพื่อเป็นประโยชน์กับผู้บริหาร ผู้เข้ารับการฝึกในรุ่นถัดไป ในการที่จะวางแผนในด้านต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและรายได้
- ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายส่วนตัวในระหว่างการศึกษา
- ตอนที่ 4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะไม่ถูกนำมาเปิดเผยเป็นรายบุคคล แต่จะนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ สำหรับการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

น.ส.อรนุช ศิริเดชะ

นิสิตปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เข้าฝึกยกกระดับฝีมือแรงงานหลักสูตร.....
2. เพศ () ชาย () หญิง
3. อายุปี
4. สถานภาพสมรส
 () โสด () สมรส () หย่า
 () หม้าย () แยกกันอยู่
5. ภูมิลำเนาเดิม จังหวัด (โปรดระบุ).....
6. ระดับการศึกษา
 () ม.3 () ม.6/ปวช. () ปวส.
 ()ปริญญาตรี () อื่นๆ โปรดระบุ
7. เหตุผลที่ท่านเข้ารับการฝึกอบรมกับศูนย์ฯ จังหวัดปทุมธานี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 () เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ
 () เพื่อเพิ่มรายได้จากการทำงานในอนาคตให้สูงขึ้น
 () เพื่อเป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้น
 () เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
 () เพื่อเป็นโอกาสในการเปลี่ยนงาน
 () อื่นๆโปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและรายได้

1. ก่อนเข้ามาฝึกยกกระดบปีมือแรงงาน ท่านประกอบอาชีพอะไร
- () ประกอบอาชีพ(ระบุ).....ตำแหน่ง.....
- ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ.....เดือน/ปี
- รายได้เฉลี่ยเดือนละ.....บาท
- () ไม่ประกอบอาชีพ
2. ขณะเข้ารับการฝึกยกกระดบปีมือแรงงาน ท่านมีรายได้จากการทำงานหรือไม่
- () มีรายได้จากการทำงาน เฉลี่ยเดือนละบาท
- () ไม่ได้ทำงาน เนื่องจาก ลาออกจากงานเดิมเพื่อมาเข้ารับการฝึก
- () ไม่ได้ทำงาน เนื่องจาก วางงานอยู่แล้ว
- () ไม่ได้ทำงาน เนื่องจาก สาเหตุอื่น โปรดระบุ.....

- 3.ปัจจุบันท่านประกอบอาชีพหรือทำงานที่เดิมหรือไม่
- () ประกอบอาชีพ/ทำงานที่เดิม (ไม่ต้องทำข้อ 4)
- () ประกอบอาชีพ/ทำงานที่ใหม่ ระบุอาชีพใหม่ที่ทำ.....
- 4.ท่านคิดว่าความรู้ที่ท่านได้รับจากการฝึกกับทางศูนย์มีผลต่อการได้งานใหม่ของท่านหรือไม่
- () มี () ไม่มี
- 5.ท่านเริ่มทำงานใหม่เมื่อไร(โปรดระบุเดือน/ปี).....
6. ปัจจุบัน ท่านจะได้รับรายได้จากการทำงานเฉลี่ย เดือนละ.....บาท
7. ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้สามารถทำให้ท่านมีรายได้เพิ่มขึ้นหรือไม่
- () มี.....บาท/เดือน () ไม่มี
- 8.ท่านนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปใช้ในการประกอบอาชีพอิสระหรือหารายได้เสริมอื่นหรือไม่
- () ใช้โปรดระบุจำนวนรายได้เสริมที่ได้รับต่อเดือน.....บาท
- () ไม่ได้ใช้

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายส่วนตัวในระหว่างการศึกษา

- 6.ค่าเล่าเรียนในการฝึกประมาณ.....บาท
- 7.ค่าหนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การฝึกประมาณบาท
- 8.ค่าเสื้อผ้า เครื่องแบบ ในการฝึกประมาณบาท
- 9.ค่าอาหาร เครื่องดื่มที่เพิ่มขึ้นจากปกติในวันที่มาฝึกอบรม เฉลี่ยวันละบาท
10. ในการฝึกยกระดับ ท่านจำเป็นต้องย้ายที่พักอาศัยหรือไม่
- () ย้าย () ไม่ย้าย (ไม่ต้องทำข้อ 6)
- 5.จากข้อ 4 หากท่านย้ายที่พักอาศัย ท่านต้องจ่ายค่าที่พักอาศัย(ค่าเช่าบ้าน/หอ ค่าน้ำ ค่าไฟ ฯลฯ) เฉลี่ยเดือนละ.....บาท
6. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป – กลับระหว่างที่พักกับศูนย์ฝึก (ค่าน้ำมันรถ ค่าโดยสาร) เฉลี่ยเดือนละ.....บาท
7. ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดต่างๆในระหว่างการศึกษา(โปรดระบุประเภทค่าใช้จ่ายและจำนวนเงิน)
- 1
- 2

ตอนที่ 4 ผลได้ที่ได้รับการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ‘ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ผลได้จากการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1	สามารถนำความรู้ที่ได้จากภาคทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้					
2	สามารถนำความรู้ที่ได้จากภาคปฏิบัติไปใช้ในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้					
3	การฝึกอบรมครั้งนี้มีประโยชน์ต่อการหางานทำในอนาคต					
4	หลักสูตรการฝึกนี้ ตรงกับอาชีพที่กำลังเป็นที่ต้องการของตลาด ทำให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือหางานได้ง่ายขึ้น					
5	การฝึกอบรมครั้งนี้มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการประกอบอาชีพส่วนตัว/อาชีพอิสระ					
6	การฝึกอบรมครั้งนี้มีประโยชน์ต่อการที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้นในอนาคต					
7	การฝึกอบรมครั้งนี้เป็นการเพิ่มโอกาสการเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่ดีขึ้นในอนาคต					
8	การฝึกอบรมครั้งนี้ ทำให้ได้รับความรู้ความสามารถ ทักษะเพิ่มขึ้นระดับใด					
9	การฝึกอบรมครั้งนี้ ช่วยยกระดับความรู้ของตนเอง และเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อด้านอาชีพให้สูงขึ้น					
10	การฝึกอบรมครั้งนี้ช่วยเพิ่มความสามารถในการเลี้ยงตนเองมากขึ้น					
11	การฝึกอบรมครั้งนี้ จะทำให้ท่านได้รับความเชื่อถือทางด้าน ทักษะ ฝีมือ ความสามารถในการทำงาน จากบริษัทที่ท่านจะไปสมัครงานด้วย					
12	การฝึกอบรมครั้งนี้ ทำให้ได้รับความรู้ความสามารถจนทำให้เกิดความภาคภูมิใจกับตนเอง					

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

1. ท่านมีโอกาสนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับทางศูนย์ฯไปใช้ประโยชน์หรือไม่

() ไม่ได้ใช้ประโยชน์

() ใช้ประโยชน์ โปรดระบุว่าใช้ทำอะไร.....

.....

2. ท่านคิดว่าท่านได้รับอะไรบ้างจากการฝึกอบรมครั้งนี้

.....

.....

.....

แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
กรณีหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน

ที่	หลักสูตร	จำนวนผู้ ฝึกอบรม	ค่าวิทยากร	ค่าวัสดุ	ค่าเจ้าหน้าที่อบรม	ค่าเสื่อมอาคาร	ค่าเสื่อมครุภัณฑ์ สำนักงาน
1	สาขาพนักงานเทคโนโลยี และสารสนเทศ						
2	สาขาเครื่องทำความเย็นและ ปรับอากาศ รุ่น 1						
3	สาขาเครื่องทำความเย็นและ ปรับอากาศ รุ่น 2						
4	สาขาช่างเชื่อมไฟฟ้าด้วยมือ						
5	สาขาช่างซ่อมจักรยานยนต์						
6	สาขาช่างไฟฟ้า						
7	สาขาช่างซ่อมเครื่องยนต์						
8	สาขาช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี						
รวม							

แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
กรณีหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน

ที่	หลักสูตร	จำนวนผู้ ฝึกอบรม	ค่าวิทยากร	ค่าวัสดุ	ค่าเจ้าหน้าที่อบรม	ค่าเสื่อมอาคาร	ค่าเสื่อมครุภัณฑ์ สำนักงาน
1	สาขาช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี 1						
2	สาขาช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี 2						
3	สาขาการตรวจซ่อมไมโคร คอมพิวเตอร์ 1						
4	สาขาการตรวจซ่อมไมโคร คอมพิวเตอร์ 2						
5	สาขาการตรวจซ่อมอุปกรณ์ ไฟฟ้าภายในบ้าน 1						
6	สาขาการตรวจซ่อมอุปกรณ์ ไฟฟ้าภายในบ้าน 2						
7	สาขาการทำงาน เครื่องปรับอากาศ						
8	สาขาการบำรุงรักษารถยนต์ 1						

แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
กรณีหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงาน (ต่อ)

ที่	หลักสูตร	จำนวนผู้ ฝึกอบรม	ค่าวิทยากร	ค่าวัสดุ	ค่าเจ้าหน้าที่อบรม	ค่าเสื่อมอาคาร	ค่าเสื่อมครุภัณฑ์ สำนักงาน
9	สาขาการบำรุงรักษารถยนต์ 1						
10	สาขาการทำงานเครื่องปรับอากาศ						
11	สาขาช่างโคมศิลป์						
รวม							

ภาคผนวก ข

การคำนวณต้นทุนส่วนบุคคลที่ใช้ในการฝึกอบรม

**ตารางแสดงต้นทุนทางตรงส่วนบุคคลของผู้เข้ารับบริการฝึกอบรม
หลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงาน**

(หน่วย : บาท)

คนที่	ค่าลงทะเบียนเรียน	ค่าวัสดุอุปกรณ์	ค่าเดินทาง
1	600	-	400
2	-	-	500
3	600	-	400
4	-	-	1,200
5	-	-	600
6	350	-	580
7	350	-	350
8	350	-	700
9	300	-	600
10	300	-	300
11	300	-	200
12	350	-	580
13	300	-	1,000
14	-	-	600
15	-	-	500
16	400	-	940
17	400	-	750
18	300	-	500
19	-	-	600
20	300	-	1,200
21	300	-	900
22	300	-	600
23	-	-	600
24	-	-	800

(หน่วย : บาท)

คนที่	ค่าลงทะเบียนเรียน	ค่าวัสดุอุปกรณ์	ค่าเดินทาง
25	400	-	800
26	600	-	600
27	-	-	470
28	300	500	400
29	300	-	300
30	300	-	800
31	300	-	540
32	300	-	300
33	350	-	940
34	-	-	550
35	-	-	400
36	600	-	500
37	-	-	1,000
38	600	-	300
39	400	500	300
40	400	500	800
41	400	2,000	260
42	400	1,000	480
43	300	-	800
44	300	-	400
45	300	-	300
46	300	-	300
47	300	-	500
48	400	1,000	520
49	600	-	700
50	600	-	1,000

(หน่วย : บาท)

คนที่	ค่าลงทะเบียนเรียน	ค่าวัสดุอุปกรณ์	ค่าเดินทาง
51	0	-	600
52	-	-	500
53	600	-	520
54	600	-	700
55	400	-	300
56	-	400	800
57	300	-	540
58	-	-	300
59	300	-	600
60	350	-	550
61	350	-	900
62	300	1,000	600
63	300	-	600
64	300	-	800
65	350	-	800
66	300	-	600
67	400	-	470
68	400	500	700
69	600	-	300
70	300	-	400
71	300	-	500
72	400	300	400
73	350	-	1,200
74	-	-	600
75	400	1,000	580
76	400	-	350
77	400	-	700

(หน่วย : บาท)

คนที่	ค่าลงทะเบียนเรียน	ค่าวัสดุอุปกรณ์	ค่าเดินทาง
78	300	-	600
79	300	1,000	300
80	-	-	200
81	400	-	580
82	300	-	1,000
83	300	-	600
84	300	-	500
85	300	-	940
86	350	300	750
87	300	500	500
88	-	-	600
89	600	500	1,200
90	600	-	900
91	300	-	600
92	400	-	600
93	300	-	800
94	-	-	800
95	400	-	600
96	400	-	470
97	350	-	1,100
98	-	-	300
99	300	-	800
100	300	1,000	540
101	300	-	300
102	-	-	940
103	300	-	550
104	300	-	400

(หน่วย : บาท)

คนที่	ค่าลงทะเบียนเรียน	ค่าวัสดุอุปกรณ์	ค่าเดินทาง
105	350	-	500
106	300	-	1,000
107	300	-	300
108	400	-	300
109	300	-	800
110	600	-	260
111	600	-	480
112	300	-	800
113	400	-	400
114	400	-	300
115	400	-	300
116	400	-	500
117	300	-	520
118	300	-	700
119	300	-	1,000
121	400	-	300
122	400	-	940
123	400	-	550
124	400	-	400
125	300	-	300
126	350	-	300
127	-	300	600
128	600	-	500
รวม	39,150	12,300	75,090

**ตารางแสดงต้นทุนทางตรงส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน**

(หน่วย : บาท)

คนที่	ค่าลงทะเบียนเรียน	ค่าวัสดุอุปกรณ์	ค่าเดินทาง
1	-	-	7,000
2	-	-	7,000
3	-	-	7,000
4	-	-	7,000
5	-	100	1,050
6	-	-	4,200
7	-	-	12,300
8	-	-	3,690
9	-	-	5,920
10	-	-	5,600
11	-	-	4,200
12	-	-	21,000
13	-	200	4,200
14	-	-	4,200
15	-	300	10,500
16	-	-	5,250
17	-	-	5,250
18	-	-	4,200
19	-	-	3,690
20	-	100	7,000
21	-	100	3,690
22	-	-	7,000

(หน่วย : บาท)

คนที่	ค่าลงทะเบียนเรียน	ค่าวัสดุอุปกรณ์	ค่าเดินทาง
23	-	-	5,920
24	-	-	7,000
25	-	150	3,690
26	-	-	5,600
27	-	-	4,200
28	-	-	12,300
29	-	-	4,200
30	-	-	5,250
31	-	150	4,200
32	-	-	1,050
33	-	-	5,250
34	-	-	4,200
35	-	-	21,000
36	-	-	4,200
37	-	100	10,500
38	-	-	7,000
รวม	-	1,200	246,500

ภาคผนวก ค

การคำนวณผลได้ที่เป็นตัวเงินส่วนบุคคล

**การคำนวณผลได้ของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน
กรณีนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก**

คนที่	รายได้/เดือน (บาท)	รายได้/ปี (บาท)
1	3,000	36,000
2	14,000	168,000
3	8,000	96,000
4	6,000	72,000
5	6,000	72,000
6	4,000	48,000
7	8,500	102,000
8	7,700	92,400
9	7,750	93,000
10	5,300	63,600
11	6,700	80,400
12	9,600	115,200
13	5,800	69,600
14	7,436	89,232
15	8,300	99,600
16	5,500	66,000
17	4,900	58,800
18	8,800	105,600
รวม	127,286	1,527,432
เฉลี่ย	7,071.44	84,857.33

หมายเหตุ : มีผู้เข้ารับการอบรมที่นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการเพิ่มรายได้จากการประกอบ อาชีพหลักจำนวน 18 คนจากจำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 128 คน

**การคำนวณผลได้ของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน
กรณีนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม**

คนที่	รายได้/เดือน (บาท)	รายได้/ปี (บาท)
1	300	3,600
2	100	1,200
3	2,000	24,000
4	1,000	12,000
5	2,000	24,000
6	200	2,400
7	800	9,600
8	500	6,000
9	600	7,200
10	1,000	12,000
11	1,500	18,000
12	1,800	21,600
13	700	8,400
14	1,000	12,000
15	500	6,000
รวม	14,000	168,000
ค่าเฉลี่ย	933.33	11,200

หมายเหตุ : มีผู้เข้ารับการอบรมที่นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการเพิ่มรายได้จากการประกอบ อาชีพเสริมจำนวน 15 คนจากจำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 128 คน

การคำนวณผลได้ของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน
กรณีนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก

คนที่	รายได้/เดือน (บาท)	รายได้/ปี (บาท)
1	3,000	36,000
2	5,000	60,000
3	8,500	102,000
4	7,000	84,000
5	7,000	84,000
6	5,000	60,000
7	5,000	60,000
8	7,226	86,712
9	6,000	72,000
10	7,000	84,000
11	11,000	132,000
12	7,000	84,000
13	4,500	54,000
14	5,000	60,000
15	7,000	84,000
16	6,000	72,000
17	7,500	90,000
18	3,500	42,000
19	9,000	108,000
20	5,030	60,360
21	6,000	72,000
22	7,200	86,400

การคำนวณผลได้ของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน
กรณีนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก (ต่อ)

คนที่	รายได้/เดือน (บาท)	รายได้/ปี (บาท)
23	11,500	138,000
24	6,500	78,000
รวม	157,456	1,889,472
เฉลี่ย	6,560.66	78,727.92

หมายเหตุ : มีผู้เข้ารับการอบรมที่นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการเพิ่มรายได้จากการประกอบอาชีพหลักจำนวน 24 คนจากจำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 38 คน

**การคำนวณผลได้ของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน
กรณีนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม**

คนที่	รายได้/เดือน (บาท)	รายได้/ปี (บาท)
1	2,500	30,000
2	5,000	60,000
3	6,000	72,000
4	2,000	24,000
5	500	6,000
6	3,000	36,000
7	4,500	54,000
8	3,500	42,000
9	3,000	36,000
10	2,000	24,000
รวม	32,000	384,000
ค่าเฉลี่ย	3,200	38,400

หมายเหตุ : มีผู้เข้ารับการอบรมที่นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการเพิ่มรายได้จากการประกอบอาชีพหลักจำนวน 10 คนจากจำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 38 คน

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	น.ส. อรุณช ศิริเดชะ
วันเดือนปีเกิด	29 มิถุนายน 2525
สถานที่เกิด	เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	8/16 หมู่ 1 แขวงบางขุนเทียน เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร 10150
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พนักงานพินิจหญิง
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถานแรกรับหญิงบ้านปาวณี กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนสายน้ำผึ้ง
พ.ศ. 2540	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสายน้ำผึ้ง
พ.ศ. 2543	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา) จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2553	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาเศรษฐศาสตร์การพัฒนา มนุษย์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ