

บทความวิจัย

ชื่อภาษาไทย : ความคิดเห็นที่มีต่อการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจศาสตร์ (EVM) มาใช้งาน: กรณีศึกษาพนักงานในสายงานพัฒนาองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ชื่อภาษาอังกฤษ : Employee's Opinions toward the Economic Value Management System (EVM): A Case Study of Corporate Development Group's Staffs in Provincial Electricity Authority

ชื่อผู้วิจัย: นางภัทรจันทร์ เตียสุวรรณ

วัน- เดือน- ปี : เมษายน 2553

อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ปัทมา รุประเสริฐกุล และ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจศาสตร์ (EVM) มาใช้งาน: กรณีศึกษาพนักงานในสายงานพัฒนาองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านฝึกอบรม และด้านความเข้าใจ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในสายงานพัฒนาองค์กร จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test แบบ Independent Samples และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว จากผลการศึกษา พบว่า

1. ด้านการยอมรับต่อปัญหาการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจศาสตร์ (Economic Value Management: EVM) มาใช้งานในสายงานพัฒนาองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ด้านบุคลากรต่อปัญหาการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจศาสตร์มาใช้งานในสายงานพัฒนาองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับน้อย
3. ด้านบริหารและการจัดการต่อปัญหาการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจศาสตร์มาใช้งานในสายงานพัฒนาองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับน้อย
4. ด้านฝึกอบรมต่อปัญหาการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจศาสตร์มาใช้งานในสายงานพัฒนาองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับน้อย

5. ด้านความเข้าใจความคิดเห็นต่อปัญหาการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้งานในสายงานพัฒนาองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับน้อย

ในส่วนของการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการยอมรับ ด้านบุคลากร และด้านความเข้าใจในการนำระบบ EVM มาใช้ในสายงานพัฒนาองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

This Research aimed to focus on an impact of Economic Value Management (EVM) system in provincial Electricity Authority (PEA) Organization, which mainly were staffs' opinions toward five general areas: acceptance, key-performance, training management, task understanding development, and working experience.

The survey instrument consisted of 255 feedbacks in corporate development group could be identified by the following indications: gender, age, education, years of work, income, and experience.

Questionnaire with 5 levels of rating scale, having reliability of 0.98, was applied for data collection. Statistical values for data analysis composed of frequency, percentage, average, and standard deviation. The statistical hypothesis tested by Independent Samples t-test and One-way ANOVA.

From the study, it was found in an accordance with the 5 aspects, as follows:

1. Acceptance problem was in a medium level.
2. Employee problem was in a low level.
3. Management problem was in a low level.
4. Training problem was in a low level.
5. Understanding was in a low level.

From hypothesis testing, it was found that there was statistical significant difference at .05 level for the problems in applying the system to Corporate Development Group in an acceptance, the aspects of employee, and an understanding from different job positions.

คำสำคัญ (Keywords)

ระบบบริหารจัดการองค์กรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management: EVM)

Balanced Scorecard (BSC)

กำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit: EP)

กำไรเชิงบัญชี (Accounting Profit)

บทนำ (Introduction)

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายสำคัญในการพัฒนารัฐวิสาหกิจให้มีความเข้มแข็ง มีการปรับปรุงองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งสามารถแข่งขันกับองค์กรเอกชนได้ ในกรณีนี้ รัฐบาลมีแนวคิดสนับสนุนให้ระบบบริหารจัดการที่มุ่งเน้นในเรื่องการสร้างมูลค่าให้กับองค์กร (Value-based Management) มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของรัฐวิสาหกิจ วิธีที่นิยมวิธีหนึ่งในปัจจุบัน ได้แก่ ระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management: EVM) โดยการใช้กำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit: EP) เป็นตัวชี้วัดในการสร้างมูลค่าเพิ่มขององค์กรอันเกิดจากการนำระบบ EVM มาใช้ในการบริหารจัดการ กระทรวงการคลังจะทำการประเมินความก้าวหน้าในการนำระบบ EVM มาใช้ ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักในการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ นอกจากนี้ ยังสนับสนุนให้รัฐวิสาหกิจนำระบบ Balanced Scorecard (BSC) มาใช้ควบคู่กันกับระบบ EVM เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจนั้น มีการวางแผนงานในเชิงบูรณาการครอบคลุมทุกมิติของการบริหารจัดการ โดยกระทรวงการคลังได้กำหนดเป็นนโยบายให้รัฐวิสาหกิจพิจารณานำระบบ EVM มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร โดยต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี ทั้งนี้ กระทรวงการคลังจะนำความก้าวหน้าในการนำระบบ EVM มาใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (กระทรวงการคลัง, 2549: 27) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 เป็นต้นไป โดยแบ่งการดำเนินการเป็น 3 ระยะตั้งแต่วันที่ พ.ศ. 2549 ถึง พ.ศ. 2551 ดังนี้

ระยะที่ 1 ในปี พ.ศ. 2549 : การเตรียมความพร้อมในการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการบริหารรัฐวิสาหกิจ ในระดับองค์กร

1. กิจกรรมหลักที่ 1 เตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจเบื้องต้น
2. กิจกรรมหลักที่ 2 ฝึกอบรม
3. กิจกรรมหลักที่ 3 พัฒนาระบบวัดผลงานค่า Economic Profit

ระยะที่ 2 ในปี พ.ศ. 2550 : การนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจศาสตร์มาเชื่อมโยงเข้ากับกระบวนการบริหารจัดการในระดับศูนย์EVM

1. พัฒนาระบบวัดผลงานค่าEP ในระดับต่อไป
2. เชื่อมโยงระบบ EVM เข้ากับกระบวนการดำเนินธุรกิจของแต่ละหน่วยงานหลัก
3. การพัฒนาระบบ Balanced Scorecard
4. เชื่อมโยงแนวคิดระบบ EVM เข้ากับกระบวนการบริหารหลัก

ระยะที่ 3 ปี 2551 เป็นต้นไป : การวัดความก้าวหน้าของผลงานค่า EP ในปี พ.ศ. 2551 เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาและความก้าวหน้าในการนำผลงานค่า EP เชื่อมโยงกับการกำหนดผลตอบแทนสำหรับผู้บริหารระดับสูง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้นำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจศาสตร์ (Economic Value Management: EVM) มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ตั้งแต่ ปีพ.ศ. 2549 ตามนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นความสำคัญในการพัฒนารัฐวิสาหกิจให้มีความเข้มแข็ง มีการปรับปรุงองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งสามารถแข่งขันกับองค์กรเอกชนได้ แต่เนื่องจากการนำระบบ EVM มาใช้งานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นเรื่องใหม่ ทำความเข้าใจยากและมีความซับซ้อนโดยที่ผ่านมากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มีที่ปรึกษามาช่วยในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวและได้มีการบรรยาย ฝึกอบรมสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กรมาเป็นระยะๆ เพื่อที่จะสามารถนำไปดำเนินการได้ และตามผลการสำรวจการดำเนินงานโครงการEVM ในปี 2551 ได้มีการประเมินผลการอบรมของพนักงานเกี่ยวกับความเข้าใจในการนำระบบ EVM มาใช้ในองค์กร ผลปรากฏว่า พนักงานมีความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับที่ค่อนข้างน้อย (อยู่ระหว่างคะแนน2.07-2.22 จากคะแนนเต็ม 5) ดังนั้น จึงเห็นว่า ประเด็นนี้ น่าจะนำมาศึกษาหาสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการนำระบบ EVM มาใช้งานไม่มากเท่าที่ควร แต่เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีพนักงาน จำนวน 27,847คน แบ่งโครงสร้างการดำเนินงานเป็น 14 สายงาน ดังนั้น เพื่อให้เหมาะกับการศึกษาครั้งซึ่งเลือกสายงานพัฒนาองค์กรซึ่งเป็นสายงานที่รับผิดชอบดูแลในเรื่องการนำระบบ EVM มาใช้งานโดยตรงมาทำการศึกษาเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์สามารถใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องของสายงานพัฒนาองค์กร ในการนำระบบ EVM มาใช้งานและถ่ายทอดให้กับสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives)

1. เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นต่อปัญหาในการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจศาสตร์มาใช้ในการจัดการองค์กรของพนักงานสายงานพัฒนาองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

2. เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นต่อปัญหาในการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการจัดการองค์การของพนักงานสายงานพัฒนาองค์การของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ขอบเขตของการวิจัย (Scope of research)

เนื้อหาของการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะพนักงานในสายงานพัฒนาองค์การของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปัจจุบันสายงานพัฒนาองค์การประกอบด้วยหน่วยงานระดับฝ่าย จำนวน 5 ฝ่าย มีจำนวนพนักงานทั้งหมด จำนวน 33 คน (กองการพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2552) โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม 2552-มกราคม 2553 เพื่อนำมาประเมินผลประกอบการวิจัยต่อไป

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ พนักงานในสายงานพัฒนาองค์การของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปัจจุบันมีหน่วยงานระดับฝ่าย จำนวน 5 ฝ่ายคือ ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายนโยบายเศรษฐกิจพลังงาน และฝ่ายบริหารความเสี่ยง มีจำนวนพนักงานทั้งหมด จำนวน 286 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในสายงานพัฒนาองค์การของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) คือ เจาะจงเลือกสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในสายงานพัฒนาองค์การตั้งแต่ผู้อำนวยการฝ่ายลงมาจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติงานระดับ 4 ซึ่งเป็นระดับที่เริ่มมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามระบบ EVM จำนวน 255 คน

สมมติฐานของการวิจัย (Hypothesis)

เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นต่อการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการบริหารจัดการองค์การของพนักงานในสายงานพัฒนาองค์การของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสายงานพัฒนาองค์กรสำนักงานใหญ่ จำนวน 255 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประยุกต์ โดยแบ่งโครงสร้างคำถามเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาอายุการทำงาน ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์

ส่วนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับในการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management: EVM) มาใช้งาน ในสายงานพัฒนาองค์กร แบบมาตราส่วนตามมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert Scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งใช้วัดระดับความคิดเห็นของพนักงานพัฒนาองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านบุคลากร ด้านบริหารและการจัดการ ด้านฝึกอบรม และด้านความเข้าใจ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

การหาคุณภาพเครื่องมือ ใช้วิธีการหาความตรงเชิงเนื้อหาโดยปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ และหาความเชื่อมั่นโดยวิธี Try-out ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9857

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานปฏิบัติงานระดับ 4 ขึ้นไป ในสายงานพัฒนาองค์กรจำนวน 255 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) ในรูปการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาในการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management: EVM) มาใช้งาน ในสายงานพัฒนาองค์กรซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบชุดคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scales) จากนั้นจึงปรับค่าให้อยู่ในระดับช่วง (Interval Scales) ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) ในรูปการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบระดับเจตคติโดยใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA

โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกรณีที่ พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย (Results)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์

ด้านเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 รองลงมา คือ อายุ 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 อายุ 35-44 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

ด้านอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 รองลงมา คือ มีอายุการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 อายุการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และอายุการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับหน้าที่การงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงานระดับ 5-7 จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมา คือ หัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 พนักงานปฏิบัติงานระดับ 4 จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 พนักงานปฏิบัติงานระดับ 8-9 จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 ผู้อำนวยการกอง/รองผู้อำนวยการกอง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และระดับ ตามลำดับ

ด้านรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมา คือ 10,001-20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

รายได้ 20,001–30,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 และ รายได้รายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ (ฝึกอบรม) พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่เคยมีประสบการณ์ (ฝึกอบรม) คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาเคยมีประสบการณ์ คิดเป็นร้อยละ 42.4

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการนำระบบบริหารจัดการ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้งาน ในสายงานพัฒนาองค์กร จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านบุคลากร ด้านบริหารและการจัดการ ด้านฝึกอบรม และด้านความเข้าใจ พบว่า ความคิดเห็นต่อการนำระบบ EVM มาใช้ โดยรวมอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 รองลงมา คือ ด้านบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับน้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 ด้านฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 ด้านบุคลากรอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 และด้านความเข้าใจ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นต่อการนำระบบบริหารจัดการ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของพนักงานในสายงานพัฒนาองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกัน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบบริหารจัดการ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้งานในสายงานพัฒนาองค์กรที่แตกต่างกันในด้านการยอมรับ

สมมติฐานข้อที่ 2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นต่อการนำระบบบริหารจัดการ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้งานในสายงานพัฒนาองค์กร แตกต่างกัน พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบบริหารจัดการ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้งานในสายงานพัฒนาองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน

สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นต่อการนำระบบบริหารจัดการ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของพนักงานในสายงานพัฒนาองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารจัดการ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value

Management: EVM) มาใช้งาน ในสายงานพัฒนาองค์กรพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นต่อการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของพนักงานในสายงานพัฒนาองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกันพบว่า อายุการทำงานงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management: EVM) มาใช้งาน ในสายงานพัฒนาองค์กรพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นต่อการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของพนักงานในสายงานพัฒนาองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกันพบว่า ตำแหน่งที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของพนักงานในสายงานพัฒนาองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน แตกต่างกันในด้านการยอมรับ ด้านบุคลากรและด้านความเข้าใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ยกเว้นด้านบริหารและการจัดการ และด้านฝึกอบรม ไม่ พบว่า มีความแตกต่างกัน มีผลการเปรียบเทียบรายคู่ในแต่ละด้านที่แตกต่างกันได้ดังนี้

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการยอมรับรายคู่ระหว่างพนักงานปฏิบัติงานระดับ 5-7 มีระดับการยอมรับแตกต่างกับ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก/หัวหน้าแผนกพนักงานปฏิบัติงานระดับ 8-9 หรือสูงกว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง/รองผู้อำนวยการกอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนด้านอื่นไม่พบว่า มีความแตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านบุคลากร พบว่า พนักงานปฏิบัติงานระดับ 4 มีระดับด้านบุคลากรแตกต่างกับ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก/หัวหน้าแผนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานปฏิบัติงานระดับ 5-7 มีระดับบุคลากรแตกต่างกับ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก/หัวหน้าแผนกและ ผู้อำนวยการกอง/รองผู้อำนวยการกอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานปฏิบัติงานระดับ 5-7 มีระดับบุคลากรแตกต่างกับพนักงานปฏิบัติงานระดับ 8-9 หรือสูงกว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ส่วนด้านอื่นไม่ พบว่า มีความแตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความเข้าใจ พบว่า พนักงานปฏิบัติงานระดับ 4 มีระดับด้านความเข้าใจแตกต่างกับ ผู้อำนวยการกอง/รองผู้อำนวยการกอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานปฏิบัติงานระดับ 5-7 ระดับด้านความเข้าใจแตกต่างกับ ผู้ช่วย

หัวหน้าแผนก/หัวหน้าแผนกและผู้ อำนวยการกอง/รองผู้ อำนวยการกอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ ช่วยหัวหน้าแผนก/หัวหน้าแผนกมีระดับด้านความเข้าใจแตกต่างกับพนักงานปฏิบัติงานระดับ 8-9 หรือสูงกว่าผู้ ช่วยผู้ อำนวยการกองพนักงานปฏิบัติงานระดับ 5-7 มีระดับบุคลากรแตกต่างกับพนักงานปฏิบัติงานระดับ 8-9 หรือสูงกว่าผู้ ช่วยผู้ อำนวยการกองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และพนักงานปฏิบัติงานระดับ 8-9 หรือสูงกว่าผู้ ช่วยผู้ อำนวยการกองมีระดับด้านความเข้าใจแตกต่างกับผู้ อำนวยการกอง/รองผู้ อำนวยการกองและผู้ ช่วยผู้ อำนวยการฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนด้านอื่นไม่ พบว่า มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 6 รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นต่อปัญหาในการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของพนักงานในสายงานพัฒนาองค์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกัน พบว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้งานในสายงานพัฒนาองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ 5 ด้าน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่จะลดปัญหาในเรื่องการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนำระบบ EVM มาใช้งาน ส่วนใหญ่จะเสนอแนะให้มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่อง EVM ให้ทุกหน่วยงานในองค์กร รับรู้ และเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่อง EVM โดยควรจัดการอบรมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ กับพนักงานทุกระดับเกี่ยวกับเรื่อง EVM เพื่อที่พนักงานได้เข้าใจ ยอมรับ และสามารถนำมาใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

การอภิปรายผล (Discussion)

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management: EVM) มาใช้งาน ในสายงานพัฒนาองค์กรสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านการยอมรับ พบว่า พนักงานในสายงานพัฒนาองค์กรมีความเห็นต่อการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้งานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวมและรายข้อ โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียดรายข้อ พบว่า หากไม่กล่าวถึงความซับซ้อนของระบบ EVM แล้ว พนักงานยอมรับในประเด็นที่ว่า การนำระบบ EVM มาใช้จะทำให้องค์กรสามารถลดต้นทุนการดำเนินงานได้มากเป็นลำดับแรก (2.91) ในขณะที่ยอมรับว่าระบบ EVM มีความ

เหมาะสมกับองค์กรภาครัฐเป็นลำดับสุดท้าย (2.75) นอกจากนี้ พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการยอมรับนำระบบ EVM มาใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานปฏิบัติงานระดับ 5-7 มีระดับการยอมรับน้อยกว่าตำแหน่งผู้บริหาร (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก/หัวหน้าแผนก พนักงานปฏิบัติงานระดับ 8-9 หรือสูงกว่าผู้ช่วยผู้ อำนวยการกองผู้ อำนวยการกอง/รองผู้ อำนวยการกอง)

2. ด้านบุคลากร พบว่า พนักงานในสายงานพัฒนาองค์กรมีความคิดเห็นต่อความพร้อมด้านบุคลากรในการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้อยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะในด้านความรู้ที่ ฐานในเรื่อง EVM โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 อย่างไรก็ตาม พนักงานในสายงานพัฒนาองค์กรยังมีความสนใจต่อการนำระบบ EVM มาใช้งานพอสมควร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 หรือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพร้อมด้านบุคลากรในการนำระบบ EVM มาใช้ แตกต่างกันอย่างชัดเจน คือ พนักงานในระดับปฏิบัติงาน (พนักงานปฏิบัติงานระดับ 4 และพนักงานในระดับปฏิบัติงานระดับ 5-7) มีระดับความพร้อมน้อยกว่าพนักงานในตำแหน่งผู้บริหาร (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก/หัวหน้าแผนก พนักงานปฏิบัติงานระดับ 8-9 หรือสูงกว่าผู้ช่วยผู้ อำนวยการกองผู้ อำนวยการกอง/รองผู้ อำนวยการกอง)

3. ด้านบริหารและการจัดการ พบว่า พนักงานในสายงานพัฒนาองค์กรมีความคิดเห็นต่อความพร้อมด้านบริหารและการจัดการในการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้ในระดับน้อย โดยเฉพาะในด้านการกำหนดผู้ดูแลรับผิดชอบและผู้รายงานผลการดำเนินงานตามระบบ EVM โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 อย่างไรก็ตาม พนักงานในสายงานพัฒนาองค์กรยังมีความเห็นว่า การนำระบบ EVM มาใช้งานมีความสำคัญในการบริหารจัดการทั้งงานในส่วนของตนเอง และหน่วยงานพอสมควร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 หรือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านฝึกอบรม พบว่า พนักงานในสายงานพัฒนาองค์กรมีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการฝึกอบรมเพื่อนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้ในระดับน้อย โดยเฉพาะเรื่องของความเพียงพอต่อการนำไปใช้งาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 ดังนั้นพนักงานจึงต้องการหาข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งอื่นนอกเหนือจากการฝึกอบรมของหน่วยงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 หรืออยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านความเข้าใจ พบว่า พนักงานในสายงานพัฒนาองค์กรมีความเข้าใจต่อการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้ในระดับน้อย โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดผลตอบแทนจากการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

เชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้งาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเพียง 2.29 นอกจากนี้ พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความเข้าใจในระบบ EVM แตกต่างกัน คือ พนักงานในระดับปฏิบัติงาน (พนักงานปฏิบัติงานระดับ 4 และพนักงานในระดับปฏิบัติงานระดับ 5-7) มีระดับความเข้าใจน้อยกว่าพนักงานในตำแหน่งผู้บริหาร (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก/หัวหน้าแผนกพนักงานปฏิบัติงานระดับ 8-9 หรือสูงกว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง/รองผู้อำนวยการกอง)

จากผลการศึกษาข้างต้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา คุณยะโคตร (2544) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีส่วนทำให้กระบวนการยอมรับและพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติจริงแตกต่างกัน และงานวิจัยของ รุ่งฤดี พันธุ์ประเสริฐ (2545) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางความคิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับนวัตกรรม และงานวิจัยของ ปรีชา ตันติรักษ์ (2547) ที่พบว่าระดับชั้นยศมีความสัมพันธ์กับระดับการยอมรับ กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตรจะมีระดับการยอมรับมากกว่าชั้นยศประทวนรวมทั้ง คมสัน ตันทรงเจริญ (2541) ที่พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากรเป็นปัญหาที่สำคัญในการเข้าสู่ระบบ ISO9000

ผลการศึกษาดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่า ปัญหาในการนำระบบบริหารการจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้งานเกิดจาก การขาดความเข้าใจมากที่สุดรองลงมาเป็นเรื่องของความพร้อมด้านบุคลากร โดยเฉพาะการขาดพื้นฐานที่จะทำความเข้าใจในระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ นอกจากนี้ การฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดให้ยังไม่เพียงพอและทั่วถึง และโครงสร้างด้านการบริหารและจัดการโดยเฉพาะการกำหนดผู้ดูแลรับผิดชอบ และผู้รายงานผลการดำเนินงานตามระบบ EVM ยังไม่ค่อยมีความเหมาะสมเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ ผู้วิจัยเห็นว่า สามารถที่จะดำเนินการแก้ไขได้ไม่ยากนัก เนื่องจากพนักงานให้การยอมรับต่อระบบบริหารการจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มากพอสมควร โดยแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการนำระบบดังกล่าวมาใช้จะได้นำเสนอในข้อเสนอแนะต่อไป

นอกจากนี้ ในส่วนของผลการทดสอบสมมติฐานที่ พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นต่อการนำระบบ EVM มาใช้งานที่แตกต่างกัน ในด้านการยอมรับ ด้านบุคลากร และด้านความเข้าใจ โดยพบว่า ตำแหน่งงานที่มีระดับสูงกว่าจะสะท้อนถึงประสบการณ์ทำงานที่มากกว่า จึงทำให้สามารถเข้าใจและเกิดการยอมรับในการนำระบบ EVM มาใช้งานได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ (Recommendation)

1. นำข้อมูลปัญหาที่พบไปดำเนินการวางแผน แก้ไขในด้านของการบริหารจัดการ เช่น การกำหนดผู้ดูแลรับผิดชอบและผู้รายงานผลการดำเนินงาน เป็นต้น
2. กำหนดนโยบายและกำหนดนโยบายในการนำระบบบริหารการจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management: EVM) มาใช้งาน ให้กับพนักงานใน

สายงานพัฒนาองค์กรพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มีความรู้ความเข้าใจในระบบดังกล่าวอย่างทั่วถึง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ของพนักงาน เช่น จัดกลุ่มตามระดับความรู้และตำแหน่งงาน

3. จัดให้มีการอบรมให้เหมาะสมกับพื้นฐานของผู้ที่เข้ารับการอบรม โดยแบ่งตามระดับตำแหน่งการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม (References)

- คมสัน ต้นทรงเจริญ. (2551). ปัญหาการประยุกต์ใช้มาตรฐานไอเอสโอ 9000 ในองค์กรก่อสร้างขนาดกลาง กรณีศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: การค้นคว้าแบบอิสระ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาญชัย ศรีฉันทะมิตร. (2539). การศึกษาเปรียบเทียบการยอมรับการนิเทศงานของปศุสัตว์อำเภอในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เดือนใจ ประสานเหลือองวิไล. (2547). การศึกษามูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจและมูลค่าทางตลาดของ บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน). ก รุ ง เ ท พ ม ห า น ค ร : การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .
- ธีรยุทธ วัฒนาศุโขไชค. (2548). ความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ ระหว่าง Balance Scorecard Key Performance Indicators (KPIs) Economic Value Added (EVA) กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน : กุญแจดอกสำคัญของการพัฒนามูลค่าเพิ่มขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นราศรี ไววนิชกุล; และชูศักดิ์ อุดมศรี (2552). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สิริลักษณ์การพิมพ์.
- นิตา สุวรรณประเทศ. (2523). ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับเนื้อหาประชากรศึกษาตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บริษัทสเตอร์น สจ๊วต (ประเทศไทย) จำกัด. (2549). ข้อเสนอโครงการด้านเทคนิค โครงการจัดทำระบบวัดผลงาน EVA สำหรับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.

- ปริญ เคลือบทอง. (2539). **ความคิดเห็นของประชาชนในเขต กรุงเทพมหานคร ต่อผลิตภัณฑ์ ฉลากเขียว** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรีชา ตันติรักษ์. (2547). **ความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์การ** วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2531). **การวัดทัศนคติ**. เอกสารเย็บเล่มคณะสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พัฒนพร วงษ์ประเสริฐ. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดหาพัสดุด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2549 กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2532) **พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาไทย – อังกฤษ**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พริ้นติ้งกรุ๊ป.
- รุ่งฤดี พันธุ์ประเสริฐ. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพ ภาวะผู้นำทางความคิด กับการยอมรับนวัตกรรม การพัฒนาคุณภาพบริการ ของหน่วยงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป วิทยานิพนธ์ (พย.ม).** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุรพงษ์ ไสยนะเสถียร. (2533). **การสื่อสารกับสังคม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง. (2549). **คู่มือการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้ ในรัฐวิสาหกิจ**. _____ (2550). **คู่มือการนำระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (EVM) มาใช้พัฒนารัฐวิสาหกิจระยะที่ 2**
- อภิญา คุณยะโคตร. (2544) **พฤติกรรมการยอมรับโครงการรณรงค์ “ไทยช่วยไทย ร่วมใจประหยัดพลังงาน” ของประชาชนในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่**.
- อักษร สวัสดิ์. (2542). **ความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย: กรณีศึกษาในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร**. ภาคนิพนธ์ปริญญา พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัศจรรย์ วงษ์แก้ว. (2549). **การศึกษาทัศนคติต่อระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ กรณีศึกษา บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

อรวรรณ บิลัมธนโอบาท. (2552). **การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ**พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

Best John W. (1977). **Research in Education**. New Jersey: Prentice Hall., Inc.

Bloom, B.S.; Hasting, J.T; and Masdaus, G.F. (1971). **Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning**. New York: McGraw-Hill Book Company.

Bruner , J.S. (1969). **The Process of Education**. New York: Harvard University Press.

Duncan, Geoffrey Mitchell. (1971). **A New Dictionary of Sociology**. London: Roulledge & Kegan.

Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw – Hill.

O'Byrne, Stephen F. (1996). "EVA and Market Value" *Journal of Applied Corporate Finance*, 9.

Robert S. Kaplan; and David P. Norton. (2008).**The Executive Premium**. Harvard Business Press Boston. Massachusetts.

Rogers, Carl R. (1947). "Some Observations on the Organization of Personality". *American Psychologist* 2 . Also published in the *Phenomenological Problem*. A. Kuenzli. New York: Harper and Row.

Stewart, G. Bennet. (1990). "The Quest For Value" . Harper business, New York.

Thomas, John Zadrozny. (1947). **New Dictionary**. New Deli: Oxford & B M. Pollishing.