

ความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบ
การจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร

**THE OFFICER'S OPINIONS OF IMPLEMENTING
ACTIVITY BASED MANAGEMENT IN
NAVAL SCIENCE DEPARTMENT**

นาวาตรี ปรีชา ตันติรัถย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2548

ISBN : 974 - 9745 - 99 - X

ความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำ
ระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร

นาวาตรี ปรีชา ตันติรัถย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2548

ISBN : 974 - 9745 - 99 - X

**THE OFFICER'S OPINIONS OF IMPLEMENTING
ACTIVITY-BASED MANAGEMENT IN
NAVAL SCIENCE DEPARTMENT**

LCDR. PREECHA TUNTIRUK

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Business Administration

Department of Business Administration

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2005

ISBN : 974 - 9745 - 99 - X

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ทำให้ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของอาจารย์ ดร.อดิลา พงศ์ยี่หล้า อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ศิริชัย พงษ์วิชัย อาจารย์ ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำและให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยตรวจแก้วิทยานิพนธ์ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นกำลังใจให้แก่ผู้เขียนเสมอมา

ผู้เขียนขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชาของกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ ที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ อีกทั้งให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดียิ่ง และขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์นี้มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้สนใจ ผู้เขียนขออุทิศให้แก่บุพการี และผู้มีพระคุณทุกท่าน ส่วนความผิดพลาดและข้อบกพร่องใดๆ ผู้เขียน ขอน้อมรับไว้แต่ผู้เดียว

ปรีชา ตันติรักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๘
สารบัญภาพ.....	๘
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมุติฐานของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....	6
นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	7
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม.....	9
ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....	24
ส่วนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	29
ส่วนที่ 4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	32
ส่วนที่ 5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้.....	37
ส่วนที่ 6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรณีศึกษาการประยุกต์ใช้ ABM ในต่างประเทศ	40
3. ระเบียบวิธีการศึกษา.....	45
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	46
แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	55
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ.....	58
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของ กิจกรรมมาใช้ในองค์กร.....	63
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน.....	70
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	92
ประวัติผู้เขียน.....	98

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	55
2. ระดับความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM ในภาพรวม.....	58
3. ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM จำแนก รายข้อ.....	59
4. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้เกี่ยวกับ ABM จำแนกตามข้อมูล ส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	60
5. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ ในองค์กร ในแต่ละด้าน.....	63
6. ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ.....	64
7. ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร.....	65
8. ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร..	66
9. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ ในองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	67
10. ผลการทดสอบความแตกต่างของเพศกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรในภาพรวม.....	70
11. ผลการทดสอบความแตกต่างของเพศกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ในแต่ละด้าน.....	70
12. ผลการทดสอบความแตกต่างของอายุกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรในภาพรวม.....	71
13. ผลการทดสอบความแตกต่างของอายุกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ในแต่ละด้าน.....	71
14. ผลการทดสอบความแตกต่างของสถานภาพการสมรสกับระดับความคิดเห็นต่อการ นำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรในภาพรวม.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15. ผลการทดสอบความแตกต่างของสถานภาพการสมรส กับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ในแต่ละด้าน.....	72
16. ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับชั้นยศกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรในภาพรวม.....	73
17. ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับชั้นยศกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ในแต่ละด้าน.....	73
18. ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษา กับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในภาพรวม.....	74
19. ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษา กับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ในแต่ละด้าน.....	74
20. ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรในภาพรวม.....	75
21. ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ในแต่ละด้าน.....	75
22. ผลการทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานใน วศ.ทร.กับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรในภาพรวม.....	76
23. ผลการทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานใน วศ.ทร.กับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ในแต่ละด้าน.....	76
24. ผลการทดสอบความแตกต่างของอัตราเงินเดือนกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรในภาพรวม.....	77
25. ผลการทดสอบความแตกต่างของอัตราเงินเดือนกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ในแต่ละด้าน.....	77
26. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร.....	78

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. แผนภาพความสัมพันธ์ระหว่าง ABC และ ABM.....	12
2. แผนภาพการกำหนดค่าใช้จ่ายการผลิตตามรหัสบัญชีเข้าสู่กิจกรรมต่าง ๆ.....	15
3. แผนภาพการคำนวณระดับผลการดำเนินงานของ ทร.....	19
4. แผนภาพ Resource management improvement project streams.....	20
5. แผนภาพ Resource Management Cycle.....	22
6. แผนภาพกรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	46

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร
ชื่อนักศึกษา	นาวาตรี ปรีชา ตันศิริกส์
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.อดิลา พงศ์ย์หล้า
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ศิริชัย พงษ์วิชัย
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2547

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร และศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมของข้าราชการในสังกัด พร้อมกับเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้กับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการชั้นนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน จำนวน 224 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t - test ค่าสถิติ F - test และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการส่วนใหญ่ มีความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM อยู่ในระดับมาก โดยชั้นยศสัญญาบัตรมีระดับความรู้มากกว่าชั้นยศประทวนเล็กน้อย ทั้งนี้ยังพบว่า ระดับความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความคิดเห็นในระดับต่ำ ($r = .221$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อแยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความคิดเห็นในด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการและด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร สำหรับด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

ง

2. ข้าราชการส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง ก่อนข้างสูง โดยชั้นยศสัญญาบัตรมีระดับความคิดเห็นมากกว่าชั้นยศประทวนเช่นเดียวกัน โดยมีความคิดเห็น

ด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการมากที่สุด ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ระดับชั้นยศ ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ส่วนปัจจัยด้านเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานใน วศ.ทร. ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร



Thesis Title

The officer's opinions of Implementing Activity Based Management in Naval Science Department

Name Lcdr.Preecha Tuntiruk
Thesis Advisor Dr.Adilla Pongyeela
Co - Thesis Advisor Associate Professor Sririchai Pongwichai
Department Business Administration
Academic Year 2004

ABSTRACT

The objectives of this research are to study The officer's opinions of Implementing Activity Based Management in Naval Science Department and study degree of knowledge concerning with Implementing Activity Based Management of The officer including comparison of the officer's opinions that have distinct characteristics. Additionally, the research also aims to study the relationship between the degree of knowledge and degree of opinion on Implementing ABM system in the organization. The selective sampling in this research is the officers and the warrant officers, in total 224 units. The researcher randomizes sampling by using Proportional Stratified Random Sampling and the questionnaire is a main research apparatus to collect data.

The data are analyzed by means of the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows. The statistical data are classified by frequency, percentage, mean, standard deviation, and tested Hypothesis by t-test, F-test and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient with significant statistic at 0.05.

The result of the study reveals as follows:

1. Most officers have knowledge about ABM system in vast level. The officers have more understanding than the warrant officers in some extent in addition the degree of knowledge has significant positive relationship with the degree of opinion in low extent ($r = 0.221$) at 0.05. When analyze each relationship separately, the result reveals that there is positive relationship with the degree of opinion in advantage prospect for the management and operation as procession of actual operation of the organization. There is no relationship for the quality of work life subsequent to the implementing ABM 1 in the organization.

2. Most officers have opinion greatly on the implementing ABM system for the organization in the moderate level. The officers have the level of opinion more than the warrant officers providing the majority opinion on the advantage in management. The factors, influenced on the implementing ABM system

in the organization, are age, rank, position and salary. For the gender factor, married status, education and period of working hour in Naval Science Department, there is no influence on the implementing ABM system in the organization.



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- ดวงมณี โกมารทัต. การบริหารกิจกรรม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537
- ดวงมณี โกมารทัต และ ดนุชา คุณพนิชกิจ. ต้นทุนเพื่อผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : ชรรมนิมิตร, 2533
- ทดสอบการศึกษา, สำนักงาน. การประเมินผลทางการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : กรมศาสนา, 2521
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ ฯ : ม.ธรรมศาสตร์, 2532
- ทิพวดี เมฆสุวรรณค์. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ ฯ : ฟอร์แมท (ไทยแลนด์), 2541
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525
- ธงชัย สันติวงษ์. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2531
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร ฉบับแก้ไขปรับปรุง. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525
- บัวผืน ศัสตราพฤกษ์. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจ. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2537
- ประภา เพ็ญสุวรรณ. ทักษะคนดี : การวัดความเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2520
- ปลัดบัญชาทหารเรือ, สำนักงาน. การจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (Activity Based Management : ABM). กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานปลัดบัญชาทหารเรือ กองทัพเรือ, 2540
- ไพศาล หวังพานิช. การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2523
- มานพ สวามิชัย. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ ฯ : พัฒนาวิชาการ(2535), 2539
- วรศักดิ์ ทุมมานนท์. การประยุกต์ต้นทุนกิจกรรม. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537

วรศักดิ์ ทูมมานนท์. ระบบการบริหารต้นทุนกิจกรรม. กรุงเทพฯ ฯ : ไอโอนิก, 2544

วรศักดิ์ ทูมมานนท์. ความเป็นเลิศของกิจการด้วยการบัญชีต้นทุนกิจกรรม. กรุงเทพฯ ฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537

สมยศ นวีกา. การบริหาร. กรุงเทพฯ ฯ : ดวงกมล, 2533

สุโท เจริญสุข. หลักจิตวิทยาและพัฒนาการของมนุษย์. กรุงเทพฯ ฯ : แพร์พิทยา, 2525

สุนันทา เลานันท์. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ ฯ : ดี.ดี.บุ๊คสโตร์, 2541

สุภาพ วาดเขียน และ อรพินท์ โกชนาคา. การประเมินผลการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2518

โสภกา ชูพิชัยกุล และ อรทัย ชื่นมนุษย์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ ฯ : คุรุสภา, 2516

ศิริชัย พงษ์วิชัย. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544

ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542

วารสาร

โกศล ดีศีลธรรม. “กลยุทธ์การบริหารต้นทุนด้วยระบบต้นทุนตามกิจกรรม” **Industrial Technology Review**. 8, 96. พฤษภาคม 2545

ดวงมณี โกมารทัต. “การบริหารกิจกรรม(Activity – Based Management)ระบบบริหารข้อมูลเพื่อความได้เปรียบ ฯ” **Chulalongkorn Review**. 7, 27. เมษายน – มิถุนายน 2538

คณูชา คุณพนิชกิจ. “การบัญชีต้นทุนกิจกรรมกับความเป็นเลิศของกิจการ” **นักบัญชี**. 38,3. เมษายน – กรกฎาคม 2535

วรศักดิ์ ทูมมานนท์. “ความสำคัญของระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรม การตัดสินใจเลือกของผู้บริหาร” **Chulalongkorn Review**. 5, 19. เมษายน – มิถุนายน 2536

วรศักดิ์ ทูมมานนท์. “การประยุกต์ต้นทุนกิจกรรม” **เอกสารประกอบโครงการอบรมของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** 2536

สุชีรา ไถถนอมสัตรี. “การบัญชีต้นทุนตามกิจกรรม (Activity – Based Costing)” **ร่วมไทรทอง**. 7,3. ตุลาคม – พฤศจิกายน 2540

สุริย์พร จารุวัตร. “การบริหารกิจกรรม (Activity – Based Management) ตอนที่ 1” **TAX & BUSINESS LAW MAGAZINE**. 7, 78. มีนาคม 2544

สุริย์พร จารุวัตร. “การบริหารกิจกรรม (Activity – Based Management) ตอนจบ” **TAX & BUSINESS LAW MAGAZINE**. 7, 79. เมษายน 2544

วิทยานิพนธ์

จิตติขจี บุญครอบ. “ การศึกษาการนำระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรมมาใช้ในรัฐวิสาหกิจ ” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2540

ทวิลาภ ศิริสวัสดิบุตร. “ ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีต่อสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุบนถนนวิภาวดีรังสิต ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536

ธวัชชัย นาคฤทธิ์. “ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร : เฉพาะกรณีของสำนักงานตำรวจ ภาค ๑ ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536

รัตติกรณ์ จงวิศาล. “ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทัศนคติกับการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535

วาสนา เพิ่มลาภ. “ ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรมาตรฐานของตำแหน่งกลุ่มสายงานป้องกันปราบปราม ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2532

สมรภัท วังศัทธิไพศาล. “การบริหารโดยพื้นฐานความสามารถ : ศึกษาทัศนคติพนักงานกลุ่มชินวัตร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542

สุดา ปานบ้านแพ้ว. “ ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณที่มีต่อหลักเกณฑ์การพิจารณางาน/โครงการใหม่ ปีงบประมาณ 2542 ของสำนักงานประมาณ ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542

เสริมศักดิ์ พรหมหาญ. “ การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสายยุติธรรมเกี่ยวกับสาเหตุการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารองค์การสายยุติธรรม ” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2543

เอกสิทธิ์ โนมประดิษฐ์. “ ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ฝ่าจิบ จำกัด (มหาชน) ต่อการนำระบบคุณภาพ ISO 9000 มาใช้ในองค์กร ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543

ภาษาอังกฤษ

Books

Australian Department of Defense. **Defense Portfolio 1990 – 2000**. Australia,1999.

Dessler, G. **Personal Human Resource management**. 5 th ed. New Jersey : Prentice -Hall, 1991.

Gaod., R.M. and E.A., Fleishman. **Psychology and Human Performance**, New York : Henry Holt and Company, 1959.

Good, C.V. **Dictionary of Education**. New York : Mc Grew – Hill Book , 1959.

Gordon, J.R. **A diagnostic Approach to Organizational Behavior**. 3rd ed. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1991

Issak, A.C. **Scope and Methods of Political Science : An Introduction to the Methodology of Political Inquiry**. 3rd ed. Illinois : The Dorsey Press, 1981.

Kolasa, B.J. **Introduction of Behavioral Science for Business**. New York : John, Wiley and Sons, 1969.

Maier, N.R.F. **Psychology in Industry**. 3rd ed. Boston : Houghton Mifflin , 1965.

Robbins , S.P. **Organizational Behavior**. 5 th ed. New Jersey : Prentice -Hall, 1991.

Royal Australian Navy. **Activity – Based costing Methodology Manual** Version 5.0 : s.l., 1993.

Oskamp, S. **Attitudes and Opinions**, New Jersey : Prentice – Hall , 1977.

Shaw, M.E. and J.M. Wright. **Scale for the Measurement of Attitude**. New York : McGraw-Hill, 1967.

U.S. Department of Defense, **ABC Guide book**. S.I., 1997.

Article

Anderson, J.R. "A Spreading Activation Theory of Memory" **Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior**. 22 February 1983.



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีความเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและวัฒนธรรมของบุคคลในองค์กร ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรรัฐบาล องค์กรรัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรเอกชนก็ตาม จึงทำให้องค์กรที่ต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโตในอนาคตจำเป็นต้องวางแผนเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิผลและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นักวิชาการทางด้านการบริหารจึงมุ่งแสวงหาแนวความคิดและเทคนิคที่จะช่วยในการฟื้นฟูองค์กร ปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรและช่วยสร้างสมรรถนะให้แก่องค์กรในการที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

แนวความคิดและเทคนิคการจัดการต่าง ๆ ที่ได้มีการคิดค้นและพัฒนาขึ้นมาใช้กัน ในปัจจุบันนี้ ส่วนใหญ่ต่างก็มุ่งหวังจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติการกิจตามความรับผิดชอบ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เทคนิคต่าง ๆ เหล่านี้ส่วนมากมักจะเป็นเรื่องของ การวางแผน การควบคุม ตลอดจนการบริหารคนเป็นสำคัญ ซึ่งในการนำแนวความคิดและเทคนิคแต่ละอย่างมาใช้นั้นนับว่าเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีการเลือกนำเอาเทคนิคที่จะนำมาใช้ โดยจะต้องมีการพิจารณานำเอาเทคนิคที่มีความเหมาะสมที่สุด มาปรับใช้ให้เหมาะกับสถานการณ์ความจำเป็นขององค์กรและจะต้องปรับใช้ให้เหมาะสม สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ด้วย (ชงชัย สันติวงษ์, 2531:161)

ในปัจจุบันธุรกิจต่าง ๆ ได้หันมาให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การบริหารต้นทุนกันมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบการและลดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและภาวะการแข่งขันที่ค่อนข้างรุนแรง ธุรกิจไม่สามารถขึ้นนโยบายกำหนดราคาขายเพื่อให้ได้กำไรตามต้องการได้ เนื่องจากตลาดเป็นของผู้บริโภค กล่าวคือผู้บริโภคอยู่ในฐานะที่สามารถเลือกผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดี ราคาที่เหมาะสม และมีบริการหลังการขายที่ประทับใจ กลยุทธ์การบริหารต้นทุนจึงได้เข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการมากขึ้น ระบบการบริหารต้นทุนนั้นนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการธุรกิจอย่างมาก เพราะทำให้ฝ่ายบริหารได้ทราบถึงข้อเท็จจริงด้านการผลิตเกี่ยวกับต้นทุนที่ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการแต่ละชนิด ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลในการ

พิจารณากำหนดราคาขายและยังใช้เป็นเครื่องวัดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานอีกด้วย ธุรกิจที่มุ่งหวังประสบผลสำเร็จในตลาดปัจจุบันจะต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารต้นทุน โดยต้องมีระบบข้อมูลต้นทุนที่สามารถรายงานต้นทุนที่ถูกต้อง และแสดงให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดด้อยของธุรกิจ ระบบข้อมูลดังกล่าวคือ ระบบต้นทุนกิจกรรม (Activity – Based Costing System หรือ ABC) ในขณะเดียวกันข้อมูลจากระบบดังกล่าว ยังช่วยผู้บริหารในการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาด เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า และปรับปรุงการปฏิบัติงานภายในแผนกงานต่าง ๆ โดยส่งเสริมกิจกรรมที่ เพิ่มคุณค่า (Value – Added Activity) และพยายามกำจัดหรือตัดทอนกิจกรรมที่ไม่เพิ่มคุณค่า (Non Value – Added Activity) การนำข้อมูลของระบบต้นทุนกิจกรรมมาใช้เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบทางธุรกิจนี้ คือ การบริหารกิจกรรม หรือ การจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (Activity – Based Management : ABM) นั่นเอง (สุริย์พร จารุวัตร, 2544:79)

แนวความคิดระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (Activity-Based Management : ABM) ได้มีการพัฒนามาจากแนวคิดของระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรม ซึ่งเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1988 โดย Kaplan และ Cooper ได้ให้นำระบบนี้พิมพ์ใน The Journal of Cost Management และ Harvard Business Review (วรศักดิ์ ทุมมานนท์, 2536 : 62) และได้ถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายในองค์กรใหญ่ ๆ หลายแห่ง เช่น Hewlett-Packard , GM , Siemens และองค์กรอื่น ๆ อีกหลายแห่ง จนกระทั่งต้นทศวรรษที่ 90 ระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรม ก็ได้ถูกพัฒนาขึ้นเป็นการบริหารต้นทุนตามกิจกรรม (Activity - Based Management : ABM) หรือ ระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม ทั้ง ABC และ ABM จะมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด โดยในปัจจุบันในมุมมองของ ABC เปรียบเสมือนเป็นแหล่งข้อมูล (Information Source) ที่มีส่วนช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจ ส่วนของ ABM เป็นเสมือนเครื่องมือในการบริหารต้นทุนในการปรับปรุงกระบวนการและนวัตกรรม (โกศล ดีศีลธรรม, 2545 :153)

การจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (Activity - Based Management : ABM) คือ กระบวนการที่ใช้ประโยชน์จากข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย (Cost) และผลการดำเนินงาน (Performance) รวมทั้งเครื่องมือและเทคนิคในการบริหารจัดการอื่น ๆ (Management tools and techniques) เพื่อช่วยเพิ่มขีดความสามารถ ในการตัดสินใจของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากร อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยในภาพรวม ทั้งนี้เพราะ ABM จะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพของงานและทรัพยากรที่ใช้ อย่างละเอียดชัดเจน ซึ่งย่อมจะทำให้สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตของงานใน ส่วนความรับผิดชอบของตนเองกับผลผลิตขององค์กรโดยรวม การจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม เป็นเทคนิคในการบริหารงานโดยการนำข้อมูลค่าใช้จ่ายในแต่ละกิจกรรมมาคำนวณต้นทุนต่อหน่วย (Activity Based Costing :ABC) มาร่วมกับผลการดำเนินงาน (Performance Measurement : PM) และนำข้อมูลที่ได้จากการ

วิเคราะห์ไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์และการจัดสรรทรัพยากรนั่นเอง
ทหารเรือ , 2544 : 2)

(สำนักงานปลัดบัญชา

ในส่วนของกองทัพเรือนั้นได้มีการนำระบบจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (Activity - Based Management : ABM) มาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของกองทัพเรือ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ซึ่งได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2543 เป็นต้นมา เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาประยุกต์ใช้นั้น เนื่องจากผลกระทบจากปัญหาภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจในช่วงปี 2540 ซึ่งส่งผลกระทบต่อด้านงบประมาณของหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ในส่วนของกองทัพเรือนั้นก็ได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ งบประมาณของกองทัพเรือได้ถูกลดอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะงบประมาณเสริมสร้างกำลังรบ แม้ว่าเศรษฐกิจของประเทศไทยจะมีแนวโน้มที่ดีขึ้น ก็ไม่ได้หมายความว่ากองทัพเรือจะได้รับจัดสรรงบประมาณที่เพิ่มขึ้นในเร็ววันนี้ เพราะรัฐบาลต้องเร่งนำงบประมาณไปแก้ปัญหาค่าอื่น ๆ ที่สำคัญเร่งด่วนก่อน ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานของกองทัพเรือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะข้อจำกัดของทรัพยากร จึงได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการของคณะทำงานสนับสนุนคณะกรรมการศึกษาปัญหาในระดับยุทธศาสตร์และนโยบาย ทร. ในหัวข้อ “ ศึกษาและวิเคราะห์การถูกตัด งบประมาณแต่ยังคง จิตความสามารถในการรบ ” ที่สถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง กองทัพเรือ ระหว่าง 6 – 7 พฤษภาคม 2541 ซึ่งการสัมมนาในครั้งนั้นเป็นการดำเนินการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจากกระทรวงกลาโหมออสเตรเลีย (กท.อต.) ผลการสัมมนาดังกล่าวสรุปได้ว่า ให้มีการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งมีส่วนที่เกี่ยวข้อง 2 ประการ คือ การจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (Activity - Based Management : ABM) และการวางแผนกำลังพล (Workforce Planning) สำหรับการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมเป็นเทคนิคในการบริหาร โดยการนำข้อมูลค่าใช้จ่ายในแต่ละกิจกรรมมาคำนวณต้นทุนต่อหน่วย (Activity - Based Costing : ABC) มาร่วมกับการวัดผลการดำเนินงาน (Performance Measurement : PM) และนำข้อมูลที่ได้ออกมาวิเคราะห์ไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ การจัดสรรทรัพยากร อันจะนำไปสู่การปรับปรุง เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วย

การนำระบบจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (ABM) มาประยุกต์ใช้ในกองทัพเรือ นั้น ทร. อนุมัติให้สำนักงานปลัดบัญชาทหารเรือ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินการประยุกต์ใช้ระบบ ABM ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2543 เป็นต้นมา โดยได้ดำเนินการประยุกต์ใช้หน่วยงานต้นแบบ (Pilot Project) จำนวน 2 หน่วยงาน คือ กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ และโรงเรียนนายเรือ เนื่องจากกองทัพเรือเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีหน่วยงานในความรับผิดชอบที่หลากหลาย มีการบังคับบัญชาหลายระดับ การนำเอาระบบ ABM เข้ามาประยุกต์ใช้ใน ทร. นั้น จึงควรดำเนินการในลักษณะค่อยเป็นค่อยไปและต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จและมีการต่อต้านน้อยที่สุด ดังนั้น ทร.จึงได้ทดลองประยุกต์ใช้ กับหน่วยงาน

ต้นแบบ (Pilot Project) ก่อน เพื่อศึกษาถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสม หลังจากนั้นจึงจะขยายผลนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในกองทัพเรือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และตรงตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ในการเลือกหน่วยงานต้นแบบ (Pilot Project) ในการประยุกต์ใช้การจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมใน ทร. นั้น ทร. ได้กำหนดให้ กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ เป็นหน่วยงานต้นแบบ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการ และสนับสนุนหน่วยกำลังรบ ซึ่งมีลักษณะของงานและกิจกรรมเหมือนและคล้ายคลึงกับเอกชน ทั้งนี้ยังสามารถ กำหนดกิจกรรมได้ชัดเจน สามารถวัดต้นทุนของกิจกรรมและผลการดำเนินงานได้ง่ายกว่าหน่วยที่มีกิจกรรม ซ้ำซ้อน รวมทั้งการวัดผลและเทียบเคียงผลการดำเนินงาน (Performance Measurement and Benchmarking) สามารถดำเนินการได้ง่าย โดยสามารถเทียบเคียงกับกรมวิทยาศาสตร์บริการ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็นต้น การดำเนินงานของกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ นั้น ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ทั้ง 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอน เตรียมการ ขั้นตอนวิเคราะห์ ขั้นตอนวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนออกแบบกระบวนการใหม่ และขั้นตอน ปฏิบัติงานและขยายผล โดยใช้เวลาในการดำเนินงานทั้งสิ้น 2 ปี ซึ่งเสร็จสิ้นใน ปีงบประมาณ 2544 สำหรับ โรงเรียนนายเรือ นั้น ยังอยู่ในระหว่างดำเนินการ ผลจากการนำระบบ ABM มาประยุกต์ใช้กับกรม วิทยาศาสตร์ทหารเรือ ในเบื้องต้นมีความเป็นไปได้ที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกับหน่วยงาน อื่น ๆ ในกองทัพเรือต่อไป

ความสำเร็จในการนำระบบจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (ABM) มาประยุกต์ใช้นั้นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ทั้งในส่วนของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ในอันที่จะยอมรับหลักการของระบบ ทั้งแนวคิดและวิธีการดำเนินการ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต นอกจากนั้นบุคลากรทุกคนในหน่วยงานจะต้องมีความสำนึกอยู่เสมอว่า ตนเองมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรและมีความรับผิดชอบในการใช้ทรัพยากรของหน่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนตระหนักว่าผลการปฏิบัติของตนเองย่อมจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานโดยรวมเสมอ

ABM เป็นเครื่องมือหรือเทคนิคการจัดการชนิดหนึ่ง ซึ่งโดยปกติแล้วเมื่อหน่วยงานหรือองค์กรใดนำมาใช้ ก็ย่อมคาดหวังประโยชน์ที่เกิดขึ้น อันได้แก่ ประโยชน์ในการบริหารงานตามกระบวนการจัดการ ตั้งแต่ การวางแผน จนกระทั่งถึงการควบคุม และผู้ปฏิบัติงานก็มีความคาดหวัง ที่จะให้กระบวนการทำงานในทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพดีขึ้น อย่างไรก็ตามเทคนิคในการบริหารงานทุกเทคนิคย่อมนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลง ในวิถีชีวิตการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกระทบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงอยากทดสอบว่า การนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรนั้น จะมีความสัมพันธ์ต่อประโยชน์ในการจัดการองค์กร รวมทั้งกระบวนการปฏิบัติงานจริง และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่ จึงได้สนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร โดยภาพรวมและจำแนกตามระดับชั้นยศ นายทหารสัญญาบัตรและประทวน
2. เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับระบบจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมของข้าราชการ กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ โดยภาพรวมและจำแนกตามระดับชั้นยศนายทหารสัญญาบัตรและประทวน
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือที่มีต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมกับระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ไม่แตกต่างกัน
2. ระดับความรู้เกี่ยวกับระบบจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม กับหน่วยงานต่าง ๆ ในกองทัพเรือ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของ แต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพของกองทัพเรือในภาพรวม
2. ส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ในกองทัพเรือและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เห็นถึงความสำคัญของระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม ซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่าและตรงตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
3. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน นำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (Activity-Based Management) มาใช้ในองค์กรมากขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ จำนวน 229 คน ซึ่งกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ เป็นหน่วยงานต้นแบบ (Pilot Project) ในการประยุกต์ใช้ระบบจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม ในกองทัพเรือ

ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปร

1. ตัวแปรต้น

ข้อมูลส่วนบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 8 ตัวแปร ดังต่อไปนี้

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพการสมรส
- ระดับชั้นยศ
- ระดับการศึกษา
- ระดับตำแหน่งงาน

- ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน วศ.ทร.
- อัตราเงินเดือน

2. ตัวแปรตาม

2.1 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบการจัดการ บนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

- ความคิดเห็นด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ
- ความคิดเห็นด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร
- ความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร

2.2 ความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ

การจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (ABM) คือ กระบวนการที่ใช้ประโยชน์จากข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย (Cost) และผลการดำเนินงาน (Performance) รวมทั้งเครื่องมือและเทคนิคในการบริหารจัดการอื่น ๆ (Management tools and techniques) เพื่อช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากร อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยในภาพรวม ทั้งนี้เพราะ ABM จะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพของงานและทรัพยากรที่ใช้อย่างละเอียดชัดเจน ซึ่งย่อมจะทำให้สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตของงานในส่วนตัวความรับผิดชอบของตนเองกับผลผลิตขององค์กรโดยรวม

ความคิดเห็นต่อการนำระบบจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อ ทศนะ การวินิจฉัย หรือการพิจารณาเกี่ยวกับการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความคิดเห็นด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการชั้นยศนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน สังกัดกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ กองทัพบเรือ

องค์กร หมายถึง กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ กองทัพบเรือ

ระบบต้นทุนกิจกรรม (Activity Based Costing System :ABC) คือ ระบบการบริหารต้นทุนแบบใหม่ที่แสดงต้นทุน และค่าใช้จ่ายโดยใช้กิจกรรมซึ่งเกิดจากการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นจริงโดยมีรายละเอียดของการทำงานของแต่ละกิจกรรมแสดงไว้เพื่อให้เข้าใจตัวกิจกรรม ดังนั้นมูลค่าของการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งหมดที่เกิดขึ้น จะถูกระบุเข้าสู่กิจกรรม การคำนวณต้นทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ จึงอาศัย หลักการใช้กิจกรรมจริงของแต่ละผลผลิต (Outputs) ทั้งนี้เพราะถือว่ากิจกรรมเป็นตัวก่อให้เกิดต้นทุนค่าใช้จ่าย โดยมีกลยุทธ์ขององค์กรเป็นตัวผลักดันให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนผลิตภัณฑ์ หรือการบริการอันเป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นนั้นเป็นตัวใช้กิจกรรม ระบบต้นทุนกิจกรรมจะให้ข้อมูลต้นทุนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมในมิติต่าง ๆ ที่จะนำเข้าสู่ระบบ ABM เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและจัดสรรทรัพยากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ตัวผลักดันกิจกรรม (Cost Drivers) คือ ปัจจัยที่สามารถนับได้และนับไม่ได้ ซึ่งใช้เป็น ตัวระบุต้นทุนที่เกิดขึ้น ไปสู่กิจกรรม และจากกิจกรรมหนึ่งไปยังอีกกิจกรรมหนึ่ง หรือไปยังตัวผลิตภัณฑ์หรือไปยังค่าบริการ

การวัดผลการดำเนินงาน (Performance Measurement) คือ การวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำกิจกรรม ซึ่งหมายรวมถึงมาตรวัดทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสำหรับผลงานที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความคิดเห็นต่อการนำระบบ การจัดการ
บนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหา ออกเป็น 6 ส่วน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม
- ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- ส่วนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ส่วนที่ 4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
- ส่วนที่ 5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้
- ส่วนที่ 6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรณีศึกษาการประยุกต์ใช้ ABM ในต่างประเทศ

ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม

ความเป็นมาของการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม

ระบบบัญชีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ธุรกิจต่าง ๆ ใช้อยู่แต่เดิมมาไม่สามารถให้ข้อมูลที่เพียงพอต่อ การ
ดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันอย่างสูง เนื่องจากระบบดังกล่าวบันทึกบัญชีแยกตามประเภทค่าใช้จ่ายโดยไม่คำนึง
ว่าค่าใช้จ่ายนั้น เกิดจากกิจกรรมอะไร ใครเป็นผู้ทำกิจกรรมนั้น และใครเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากผลิตภัณฑ์หรือ
บริการที่เกิดจากกิจกรรมนั้น ดังนั้นระบบบัญชีต้นทุนแบบที่เคยปฏิบัติกันมาจึงไม่อาจใช้เป็นเครื่องมือในการ
ควบคุมต้นทุนรวมทั้งไม่ให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะใช้ในการดำเนินธุรกิจให้ได้ผลกำไรตามที่
ต้องการ (วรศักดิ์ ทุมมานนท์, 2544:62-65)

การควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายของธุรกิจจะกระทำได้ดีก็ต่อเมื่อสามารถระบุความสัมพันธ์ระหว่าง
ค่าใช้จ่ายและกิจกรรมซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดค่าใช้จ่ายนั้นได้ เมื่อระบบบัญชีต้นทุนเดิม ไม่อาจให้ข้อมูลดังกล่าว
ได้ ธุรกิจต่าง ๆ ที่มองการณ์ไกล จึงเริ่มไม่พอใจกับความไร้ประสิทธิภาพของระบบบัญชีต้นทุนแบบเดิมมาก
ขึ้น และพยายามคิดค้นหาวิธีการและระบบใหม่ๆที่จะให้ข้อมูลที่มีความหมายในการควบคุมต้นทุน ค่าใช้จ่าย
และช่วยให้ตัดสินใจได้ดีกว่าเดิม ซึ่งจากการคิดค้นได้พบว่าระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (Activity-
Based Management : ABM) เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ เพราะสามารถทำให้

ผู้บริหารเข้าใจได้ว่า อะไรคือต้นเหตุที่ทำให้เกิดต้นทุนค่าใช้จ่าย รวมทั้งยังทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่าง ต้นทุนค่าใช้จ่ายกับกิจกรรมต่าง ๆ อันทำให้สามารถคำนวณหา ต้นทุนที่แท้จริงของผลผลิตซึ่งเกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

แนวความคิดระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (Activity-Based Management : ABM) ได้มีการพัฒนามาจากแนวคิดของระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรม ซึ่งเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1988 โดย Kaplan และ Cooper ได้ให้นำระบบนี้พิมพ์ใน The Journal of Cost Management และ Harvard Business Review (วรรณคดี ทูมมานนท์, 2536 : 62) และได้ถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายในองค์กรใหญ่ ๆ หลายแห่ง เช่น Hewlett-Packard , GM , Siemens และองค์กรอื่น ๆ อีกหลายแห่ง จนกระทั่งต้นทศวรรษที่ 90 ระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรม ก็ได้ถูกพัฒนาขึ้นเป็น การบริหารต้นทุนตามกิจกรรม (Activity - Based Management : ABM) หรือ ระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม ทั้ง ABC และ ABM จะมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด โดยในปัจจุบันในมุมมองของ ABC เปรียบเสมือนเป็นแหล่งข้อมูล (Information Source) ที่มีส่วนช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจ ส่วนของ ABM เป็นเสมือนเครื่องมือในการบริหารต้นทุนในการปรับปรุงกระบวนการและนวัตกรรม (โกศล ดีศีลธรรม, 2545 :153)

ดวงมณี โกมารทัต (2538 :12) ได้ให้คำนิยามระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรม (Activity Based Cost Accounting) ว่าหมายถึง การบริหารต้นทุนโดยแบ่งการดำเนินงานขององค์กรออกเป็นกิจกรรมต่างๆ และป็นส่วนต้นทุนกิจกรรมต่างๆ เข้าเป็นผลิตภัณฑ์บริการ หรือ โครงการ โดยมีการระบุตัวผลึกต้นต้นทุน (Cost Driver) แต่ละกิจกรรม ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารในการควบคุมต้นทุนของกิจกรรมและเป็นฐานในการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์เมื่อผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ต้นทุนของผลิตภัณฑ์จะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับว่า ผลิตภัณฑ์แต่ละชนิดต้องใช้กิจกรรมต่าง ๆ มากน้อยในการบริหารต้นทุน โดยการใ้ระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรมนี้จะต้องมีการจำแนกกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือผลิตผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะทำได้ทำให้สามารถทราบถึงกิจกรรมใดที่เพิ่มค่า (Value Added Activities) ซึ่งหมายถึงกิจกรรมที่พิจารณาแล้วว่า เป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานหรือเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติไปแล้วมีประสิทธิภาพมากที่สุด นอกจากนี้ยังทราบถึงกิจกรรมที่ไม่เพิ่มค่า (Non Value Added Activities) ซึ่งหมายถึงกิจกรรมที่พิจารณาแล้ว เป็นกิจกรรมที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติไปแล้วไม่มีประสิทธิภาพ กิจกรรมนี้จึงสมควรยกเลิกหรือทำให้เหลือน้อยที่สุด ดังนั้นการนำระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรมมาใช้จึงทำให้ผู้บริหารได้ข้อมูลต้นทุนผลิตภัณฑ์ใกล้เคียงความจริงและทันต่อเวลาสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจทางด้านกลยุทธ์ทางการตลาด

ความหมายของการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (Activity - Based Management : ABM)

การจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (Activity - Based Management : ABM) คือ กระบวนการที่ใช้ประโยชน์จากข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย (Cost) และผลการดำเนินงาน (Performance) รวมทั้งเครื่องมือและเทคนิคในการบริหารจัดการอื่นๆ (Management tools and techniques) เพื่อช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากร อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยในภาพรวม ทั้งนี้เพราะ ABM จะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพของงานและทรัพยากรที่ใช้อย่างละเอียดชัดเจน ซึ่งย่อมจะทำให้สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตของงานในส่วนบุคคลกับผลผลิตขององค์กร โดยรวมการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม เป็นเทคนิคในการบริหารงาน โดยการนำข้อมูลค่าใช้จ่ายในแต่ละกิจกรรมมาคำนวณต้นทุนต่อหน่วย (Activity Based Costing : ABC) มาร่วมกับผลการดำเนินงาน (Performance Measurement : PM) และนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ และการจัดสรรทรัพยากร นั่นเอง (สำนักงานปลัดบัญชีทหารเรือ , 2544 :2)

ความสัมพันธ์ระหว่าง ABC และ ABM

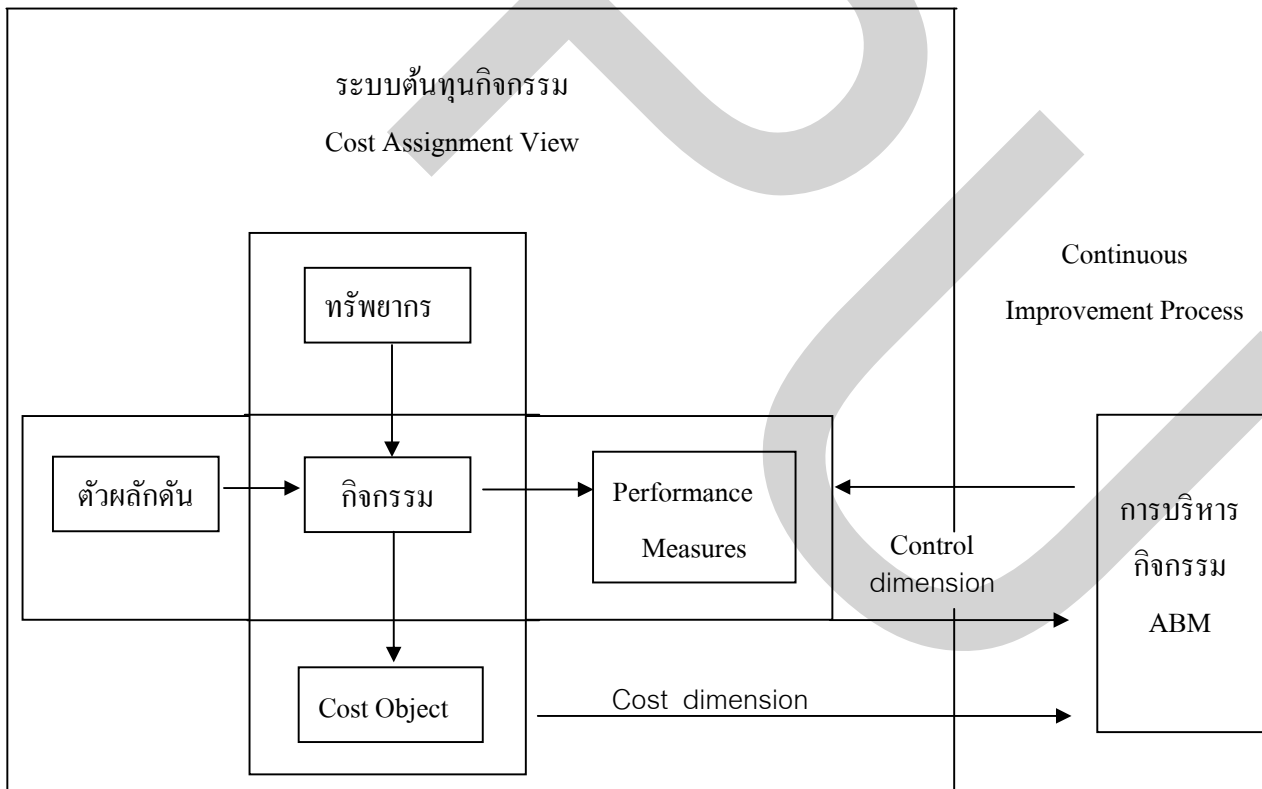
แนวคิดสำคัญของ ABC ก็คือ การคิดต้นทุนและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เข้าไปในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับต้นทุน โดยอาศัยความสัมพันธ์ของตัวผลักดันต้นทุน (Cost Drivers) แล้วจึงคิดต้นทุนของกิจกรรม เข้าสู่ตัวสินค้า หรือสิ่งที่ต้องการคิดต้นทุน (Cost Object) เมื่อพิจารณาแนวคิดดังกล่าวนี้จะแยกได้เป็น 2 โมเดล ดังภาพที่ 1 โมเดลด้านต้นทุน (Cost assignment view) และ โมเดลด้านการดำเนินงาน (Process view) (ดวงมณี โกมารทัต , 2538:86-88)

โมเดล ABC ด้านต้นทุนเป็นโมเดลที่คิดต้นทุนในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เข้าไปในกิจกรรม ที่เกี่ยวข้อง ต่อจากนั้นก็คิดต้นทุนของกิจกรรมเข้าไปในตัวสินค้า หรือ Cost Object ที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารได้นำต้นทุนของสินค้าไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1. การออกแบบผลิตภัณฑ์ (Product Design)
2. การเลือกช่องทางจำหน่ายให้กับผลิตภัณฑ์ชนิดใดชนิดหนึ่งหรือทั้งกลุ่ม
3. การปรับปรุงผลิตภัณฑ์ใน Product Line
4. การกำหนดราคาขาย
5. การลดต้นทุน

ส่วนโมเดลด้านการดำเนินงานเป็นโมเดลที่แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ โดยระบุให้ทราบถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงาน (Cost Driver) และความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยเพียงใด (Performance Measure) ข้อมูลจากโมเดลนี้จะนำไประบุสาเหตุและแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น เมื่อกิจกรรมใช้จำนวนหน่วยเสียเป็นเครื่องมือวัดประสิทธิภาพของแผนกผลิตสินค้า เมื่อจำนวนหน่วยเสียมากขึ้นฝ่ายบริหารจะต้องวิเคราะห์สาเหตุที่ก่อให้เกิดหน่วยเสียโดยมุ่งไปที่กิจกรรมที่เป็นตัวปัญหา และหาทางแก้ไขวิธีปฏิบัติงานเพื่อลดจำนวนหน่วยเสียดังกล่าว การรายงาน ถึงจำนวนหน่วยเสียที่ลดลงแสดงให้เห็นว่าแผนกผลิตได้พยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

ภาพที่ 1
ความสัมพันธ์ระหว่าง ABC และ ABM



เมื่อผู้บริหารนำระบบ ABC ไปประยุกต์ใช้ในธุรกิจ ก็สามารถจะบริหารกิจกรรมดังกล่าวที่ 1 ได้ 2 มิติ คือ

1. **Cost dimension** เป็นการบริหารกิจกรรม โดยเน้นไปที่ข้อมูลต้นทุน ผู้บริหารอาจจะกำหนดนโยบายด้านลดต้นทุน หรือด้านนโยบายราคาผลิตภัณฑ์ใดผลิตภัณฑ์หนึ่ง หรือทั้งกลุ่มโมเดลด้านต้นทุนจะให้ประโยชน์ด้านการตัดสินใจในเชิงกลยุทธ์ (Strategic) และวางแผนยุทธวิธี (Tactical Planning) เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เป็นอย่างดี

2. **Control dimension** เป็นการบริหารกิจกรรมโดยเน้นการควบคุม โดยนำข้อมูลที่ได้ จากระบบ ABC ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์ Cost Driver การวิเคราะห์กิจกรรมที่เพิ่มค่าและไม่เพิ่มค่าไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน (กิจกรรม) ในแผนใดก็จะมีรายงานผลการปรับปรุงเพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบว่า วิธีปรับปรุงนั้นเหมาะสมเพียงใด ผลลัพธ์จากการปรับปรุงเป็นอย่างไร การบริหารโดยแสดงผลการปฏิบัติงานนี้จะเน้นหนักไปที่กิจกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพโดยรวม (Total Quality Control) มิใช่การควบคุม โดยใช้รายงานผลแตกต่างของต้นทุน (Cost Variance Report) ดังเช่นที่ปฏิบัติมาในอดีต

อาจกล่าวได้ว่า ระบบต้นทุนกิจกรรมเป็นฐานข้อมูล (Database) ที่จะให้ข้อมูลในเชิงกลยุทธ์แก่ผู้บริหารทุกระดับ ดังนั้นก่อนที่จะประยุกต์ใช้ข้อมูล ABC ในการบริหารกิจกรรม จะขอกล่าวถึงขั้นตอนของการคิดต้นทุนกิจกรรมโดยสังเขป ดังนี้

ขั้นตอนของการคิดต้นทุนกิจกรรม

การคิดต้นทุนกิจกรรม ถือว่ากิจกรรมเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดต้นทุน ส่วนผลิตภัณฑ์เป็นสิ่งที่ใช้กิจกรรม นั่นคือจะต้องพิจารณาว่าสิ่งที่จะนำมาคิดต้นทุน (Cost Object) คืออะไร จากนั้นจะต้องกำหนดหรือระบุให้ได้ว่าสิ่งที่จะนำมาคิดต้นทุนต้องผ่านกิจกรรมใดบ้าง และมีลักษณะการใช้ตัวผลิตภัณฑ์อย่างไร ขั้นตอนของการคิดต้นทุนกิจกรรมประกอบด้วย (สุริย์พร จารุวัตร, 2543 :12-14)

- การวิเคราะห์และกำหนดกิจกรรม (Activity analysis)
- การคำนวณต้นทุนกิจกรรม (Activity costing)
- การกำหนดตัวผลิตภัณฑ์ต้นทุน และการคำนวณอัตราต้นทุนกิจกรรม (Cost driver and Cost driver rate)
- การคำนวณต้นทุนเข้าสู่ผลิตภัณฑ์ (Product costing)

1. การวิเคราะห์และกำหนดกิจกรรม (Activity Analysis)

การวิเคราะห์และกำหนดกิจกรรม คือ การวิเคราะห์ว่าในการดำเนินธุรกิจของกิจการมีกิจกรรมอะไรบ้าง โดยอาจพิจารณาจากกระบวนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ว่ากิจกรรมใดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านนั้น ๆ เช่น ด้านการผลิต มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การจัดซื้อวัตถุดิบ การเดินเครื่องจักร การเตรียมการผลิต การขนย้ายวัตถุดิบ การประกอบชิ้นส่วนและการตรวจสอบคุณภาพ เป็นต้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานและดำเนินการ ในขั้นตอนนี้จึงควรพิจารณากิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ในลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 วิเคราะห์ว่ากิจกรรมนั้นเป็นกิจกรรมที่เพิ่มค่า (Value – Added Activity) หรือเป็นกิจกรรมไม่เพิ่มค่า (Non Value – Added Activity) ซึ่งกิจกรรมประเภทหลังนี้สามารถมองให้ลึกต่อไปอีกกว่าเป็นกิจกรรมประเภทที่จำเป็นหรือไม่จำเป็น โดยกิจการจะพยายามลดกิจกรรมที่ไม่มีความจำเป็นหรือกิจกรรมที่มีความซ้ำซ้อนลง ในขณะที่เดียวกันก็พยายามเพิ่มประสิทธิภาพของกิจกรรมที่มีความจำเป็นให้สูงขึ้น ซึ่งเท่ากับเป็นการเพิ่มกิจกรรมที่เพิ่มค่านั้นเอง การพิจารณาว่ากิจกรรมใดเป็นกิจกรรมที่เพิ่มค่าหรือไม่เพิ่มค่า มักจะพิจารณาโดยคำนึงถึงผู้บริโภคเป็นหลัก กิจกรรมใดที่ให้ประโยชน์ต่อผู้บริโภคจะถือว่าเป็นกิจกรรมที่เพิ่มค่า

1.2 วิเคราะห์ลักษณะการเกิดขึ้นของต้นทุนของกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งสามารถแยกเป็น 4 ลักษณะดังนี้

- 1.2.1 กิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับปริมาณการผลิต (Unit level activity)
- 1.2.2 กิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรม (Batch – level activity)
- 1.2.3 กิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับแบบของผลิตภัณฑ์ (Product – sustaining activity)
- 1.2.4 กิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อให้กิจการดำเนินงานต่อไปได้ (Facility –sustaining activity)

2. การคำนวณต้นทุนกิจกรรม (Activity Costing)

ต้นทุนกิจกรรม หมายถึง ปัจจัยการผลิตหรือทรัพยากรที่ใช้ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่จะนำมาคิดต้นทุนนั้น ๆ โดยปกติต้นทุนเหล่านี้จะถูกบันทึกบัญชีตามรหัสบัญชี การคำนวณต้นทุนกิจกรรม เป็นการกำหนดหรือระบุต้นทุนตามรหัสบัญชีเข้าสู่กิจกรรม เรียกว่า Cost Mapping ถ้าต้นทุนตามรหัสบัญชานั้นเกิดจากกิจกรรมเดียวก็สามารถกำหนดต้นทุนเข้าสู่กิจกรรมนั้นได้โดยตรง หากต้นทุนตามรหัสบัญชานั้นเกิดจากกิจกรรมหลายกิจกรรมจะต้องปันส่วนต้นทุนนั้นเข้าสู่กิจกรรมต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ ที่มีความสัมพันธ์กับ

การเกิดขึ้นของต้นทุนนั้น ในกรณีที่ไม่สามารถกำหนดต้นทุนเข้าสู่กิจกรรมได้โดยการประมาณอย่างมี
หลักเกณฑ์ก็ต้องอาศัยดุลยพินิจเข้าช่วย



ภาพที่ 2

การกำหนดค่าใช้จ่ายการผลิตตามรหัสบัญชีเข้าสู่กิจกรรมต่าง ๆ

ตัวอย่าง การกำหนดค่าใช้จ่ายการผลิตตามรหัสบัญชีเข้าสู่กิจกรรมต่าง ๆ สำหรับการผลิตผลิตภัณฑ์ชนิดหนึ่งเป็นดังนี้

ค่าใช้จ่ายการผลิตตามรหัสบัญชี		ค่าใช้จ่ายการผลิตตามกิจกรรม	
ค่าวัตถุดิบทางอ้อม	2,000,000	การจัดซื้อวัตถุดิบ	400,000
ค่าแรงทางอ้อม	1,500,000	การเดินเครื่องจักร	700,000
ค่าเสื่อมราคาเครื่องจักร	900,000	การเตรียมการผลิต	1,000,000
ค่าเสื่อมราคาโรงงาน	750,000	การขนย้ายวัตถุดิบ	500,000
ค่าน้ำค่าไฟฟ้าโรงงาน	450,000	การประกอบชิ้นส่วน	3,000,000
ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดโรงงาน	<u>100,000</u>	การตรวจสอบคุณภาพ	<u>100,000</u>
		รวม	<u>5,700,000</u>

ที่มา : สุริย์พร จารุวิสูตร , 2543 :13.

3. การกำหนดตัวหลักต้นทุน และการคำนวณอัตราต้นทุนกิจกรรม (Cost driver and Cost driver rate)

ตัวหลักต้นทุน หมายถึง สาเหตุสำคัญที่ทำให้ต้นทุนของกิจกรรมเปลี่ยนแปลงไป การกำหนดตัวหลักต้นทุน คือ การกำหนดฐานในการปันส่วนต้นทุนของแต่ละกิจกรรมเข้าเป็นต้นทุนผลิตภัณฑ์ ซึ่งผลิตภัณฑ์ใดจะรับต้นทุนมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปริมาณการใช้กิจกรรมนั้น

ในการกำหนดตัวหลักต้นทุนนั้นควรพิจารณาถึงลักษณะของต้นทุนกิจกรรม ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ต้นทุนที่เกิดตามปริมาณการผลิต (Unit Level Costs) หมายถึง ต้นทุนที่ผันแปรโดยตรงกับปริมาณการผลิตและสามารถกำหนดเข้าสู่สิ่งที่จะนำมาคิดต้นทุนได้โดยตรง กล่าวคือ สามารถรวมเข้ากับตัวผลิตภัณฑ์ได้โดยตรง เช่น ต้นทุนการตรวจสอบคุณภาพชิ้นส่วนทุกหน่วย ต้นทุนพลังงานไฟฟ้าในการเดินเครื่องจักร เป็นต้น

3.2 ต้นทุนที่ผันแปรตามจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรม (Batch – Level Costs) หมายถึง ต้นทุนที่ ผันแปร โดยตรง กับจำนวนกลุ่มหรือจำนวนล็อตของสินค้า (Batch) และ ไม่ได้มีความสัมพันธ์ใด ๆ กับปริมาณการผลิต หรือ จำนวนหน่วยสินค้าในกลุ่มของสินค้าเหล่านั้น ซึ่งสามารถระบุเข้าสู่สิ่งที่ จะนำมาคิดต้นทุนได้โดยตรง เช่นเดียวกับต้นทุนที่เกิดตามปริมาณการผลิต เช่น ต้นทุนการขนย้ายวัตถุดิบเข้าโรงงาน ต้นทุนการสั่งซื้อชิ้นส่วน ต้นทุนการเตรียมการผลิต เป็นต้น

3.3 ต้นทุนที่ผันแปรตามความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ (Product – Sustaining Costs) หมายถึง ต้นทุนที่เกิดจากกิจกรรมที่กระทำโดยรวมเพื่อให้การผลิตทันต่อเวลาและขายผลิตภัณฑ์ แต่ละชนิดได้ กิจกรรมนี้จะไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ กับปริมาณการผลิตหรือจำนวนกลุ่มของผลิตภัณฑ์ แต่จะสัมพันธ์กับการผลิตและรูปแบบของผลิตภัณฑ์ (Model) นั้น ๆ โดยเฉพาะและจะเพิ่มมากขึ้นตามความหลากหลายของประเภทผลิตภัณฑ์ เช่น ต้นทุนการเปลี่ยนแปลงแบบผลิตภัณฑ์ ต้นทุนการตรวจสอบคุณภาพสินค้า ต้นทุนการออกแบบผลิตภัณฑ์และแก้ไขเครื่องจักร เป็นต้น ต้นทุนดังกล่าวอาจเกิดขึ้นแม้ว่าการผลิตจะยังไม่เกิดขึ้น และสามารถระบุเข้าสู่ผลิตภัณฑ์หรือสิ่งที่จะนำมาคิดต้นทุนได้โดยตรง

3.4 ต้นทุนอื่นที่เกิดขึ้นเพื่อให้กิจการดำเนินต่อไปได้ (Facility – Sustaining Costs) หมายถึง ต้นทุนที่เกิดจากกิจกรรมที่เกิดขึ้น โดยรวมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้ ต้นทุนประเภทนี้จะไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ กับจำนวนหน่วยหรือจำนวนกลุ่มหรือความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ ตัวอย่างเช่น ค่าทำความสะอาดเครื่องจักร อุปกรณ์ในโรงงาน ค่ายารักษาความปลอดภัยโรงงาน ค่าเสื่อมราคาอาคารโรงงาน ค่าบริหารโรงงาน เป็นต้น ต้นทุนดังกล่าวไม่สามารถระบุเข้าสู่ผลิตภัณฑ์หรือสิ่งที่จะนำมาคิดต้นทุนได้โดยตรง ต้องอาศัยการปันส่วนอย่างมีหลักเกณฑ์ หรืออาจใช้ดุลยพินิจเข้าช่วย

ภายหลังจากการกำหนดตัวหลักต้นทุน โดยได้มีการพิจารณาถึงลักษณะของต้นทุนกิจกรรมทั้ง 4 ลักษณะแล้ว จะนำตัวหลักต้นทุนไปคำนวณหาอัตราต้นทุนกิจกรรมได้ ดังนี้

$$\text{อัตราต้นทุนกิจกรรม} = \frac{\text{ต้นทุนกิจกรรม}}{\text{ปริมาณตัวหลักต้นทุน}}$$

4. การคำนวณต้นทุนเข้าสู่ผลิตภัณฑ์ (Product Costing)

การคำนวณต้นทุนกิจกรรมเข้าสู่ผลิตภัณฑ์ หรือสิ่งที่น่าสนใจต้นทุนสามารถคำนวณได้ โดยการนำอัตราต้นทุนกิจกรรมของแต่ละกิจกรรมคูณกับปริมาณการใช้กิจกรรมของผลิตภัณฑ์นั้น ๆ ซึ่งผลรวมของต้นทุนในแต่ละกิจกรรมจะเป็นค่าใช้จ่ายการผลิตของผลิตภัณฑ์นั้น ๆ และเมื่อนำต้นทุนที่ได้ไปรวมกับต้นทุนทางตรงของผลิตภัณฑ์ ได้แก่ วัตถุดิบทางตรงและค่าแรงงานทางตรง ก็จะได้ต้นทุนรวมของแต่ละผลิตภัณฑ์ในที่สุด

การวัดผลการดำเนินงานและวิธีการเทียบเคียงผลการดำเนินงาน (Performance Measurement and Benchmarking)

การวิเคราะห์กำหนดวิธีการวัดผลการดำเนินงาน และวิธีการเทียบเคียงผลการดำเนินงาน เป็นการประเมินผลองค์กร โดยกำหนดสิ่งที่ประเมิน กำหนดมาตรฐานการประเมินรวมทั้งเปรียบเทียบปรับปรุง การดำเนินงาน โดยการวัดผลการดำเนินงาน ใช้ดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators : KPI) เป็นเครื่องมือสำหรับการวัด สำหรับการเทียบเคียงผลการดำเนินงานใช้การเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีลักษณะการดำเนินงานที่เหมือนกันหรือคล้ายกันมาเป็นตัวเปรียบเทียบ หากเปรียบเทียบไม่ได้ให้ตั้งเกณฑ์เป้าหมายของหน่วยงานเอง(สำนักงาน ปลัดบัญชาทหารเรือ, 2544:14-16)

ดัชนีวัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators : KPI) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการวัดผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรว่าบรรลุพันธกิจวิสัยทัศน์และปัจจัยสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งไว้หรือไม่ ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ องค์กรต้องกำหนดเป้าหมายสำหรับตัวชี้วัดผลการดำเนินงานแต่ละตัวที่ชัดเจน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานว่าสามารถทำได้ดีมากขึ้นแค่ไหนเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป้าหมายนั้นต้องมีความเป็นไปได้ที่องค์กรจะสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ไปถึงจุดนั้นและจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย ในการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ควรจะต้องคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้

1. ต้องเป็นตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้และมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของงาน (Outcome) ไม่ใช่ปริมาณงานที่ทำได้ (Output)
2. จะต้องสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง สามารถคำนวณหาค่าได้โดยใช้พื้นฐานจากการนับวัดหรือการใช้แบบสอบถาม ที่จะดำเนินการได้โดยองค์กรเอง
3. เป็นตัวชี้วัดที่มีความเชื่อถือได้ ไม่ว่าจะใช้วิธีการที่ต่างกันอย่างไร ก็จะต้องได้ผลลัพธ์เหมือนกัน

4. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่จะนำมาใช้นั้นต้องมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอที่จะสามารถสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่แสดงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและต้องมีจำนวนที่ไม่มากนัก เพราะจะเป็นการสร้างภาระให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและใช้ต้นทุนสูงเกินความจำเป็น
5. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่กำหนดนั้นต้องได้รับการยอมรับและมีความเข้าใจตรงกันทั้งจากฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงานและต้องเป็นที่สนใจของผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย

ดัชนีวัดผลการดำเนินงาน หรือ KPI จะแสดงเป็นสูตรการคำนวณตัวชี้วัด ได้ดังนี้

$$\text{ระดับผลการดำเนินการ (Value)} = \frac{\text{Quality (คุณภาพ) x Service (บริการ)}}{\text{Cost (ต้นทุน) x time (เวลา)}}$$

โดยแต่ละปัจจัยสามารถแยกองค์ประกอบย่อยได้อีกตามภารกิจหลักของหน่วยอย่างเช่นตัวอย่างข้างล่างนี้

การคำนวณระดับผลการดำเนินงานของ ทร.

ประสิทธิภาพ (Efficiency)

<ul style="list-style-type: none"> - บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจของหน่วย - ตรงต่อประโยชน์ใช้สอย - การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด 	Qualit
---	---------------

ประสิทธิผล (Effectiveness)

<ul style="list-style-type: none"> - การให้บริการสนับสนุนต่อหน่วย - การให้การสนับสนุนการใช้ยุทธปัจจัย - การให้บริการในการใช้ยุทธปัจจัย 	Servic
---	---------------

X

Value =

<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารคลังอาวุธยุทธโปกรณ์ต่าง ๆ - การประกันคุณภาพ - อาวุธยุทธโปกรณ์คงคลัง - อะไหล่คงคลัง 	Cost
--	-------------

<ul style="list-style-type: none"> - เวลาที่หน่วยให้บริการแก่ผู้ใช้ - เวลาธุรการที่ใช้ - เวลาในการส่งมอบ, ให้บริการ - เวลาในการดำเนินการเบิกจ่ายพัสดุ - เวลาที่ใช้ในการจำหน่ายพัสดุ - เวลาในการทำงานด้านเอกสารของฝ่ายอำนวยการ 	Time
---	-------------

ที่มา : สำนักงานปลัดบัญชาทหารเรือ , 2544 : 15.

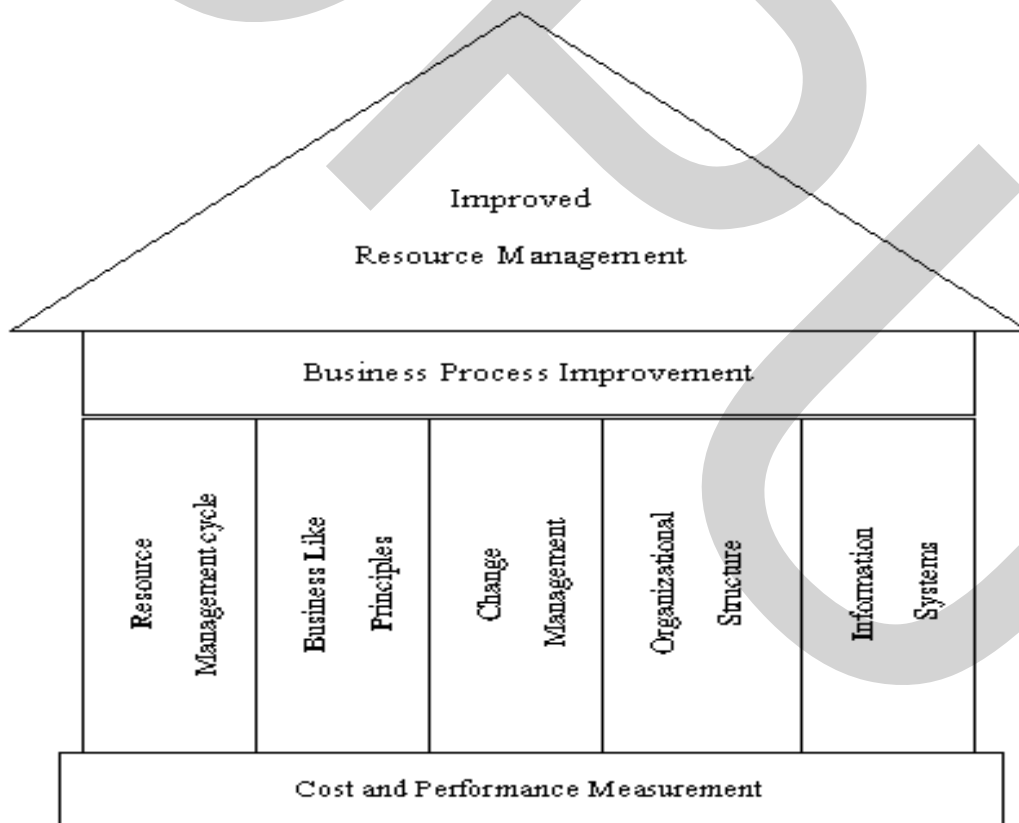
ปัจจัยตามที่กล่าวมาข้างต้น ย่อมมีความแตกต่างกันเนื่องจากการกิจของหน่วยต่างกัน เงื่อนไขที่ทำให้เกิด คุณภาพ การบริการ ต้นทุนและเวลาย่อมแตกต่างกันไปด้วย การหาค่าปัจจัยของคุณภาพ บริการ และเวลาควรมีการตั้งเกณฑ์มาตรฐานการให้คะแนนไว้ สำหรับการให้บริการอาจได้จากการออกแบบสอบถามของผู้ใช้บริการ

การเทียบเคียงผลการดำเนินงาน (Benchmarking) หมายถึงการเปรียบเทียบที่เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ การพัฒนา โดยอาศัยการเปรียบเทียบ เมื่อทำการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นจะทำให้องค์กรเพิ่มความสามารถในการทำงาน ซึ่งการจัดการด้านประสิทธิภาพอาจมาจากองค์ประกอบ คุณภาพเยี่ยมและต้นทุนต่อหน่วยต่ำ ในด้านคุณภาพนั้นตัววัดที่เป็นรูปเด่นชัดอาจจะใช้ ISO 9000, ISO 9001, ISO 9002 และอื่น ๆ หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางด้านสภาพแวดล้อมอาจใช้ ISO 14000 สำหรับต้นทุนก็สามารถเทียบเคียงกับหน่วยงานที่มีลักษณะ การดำเนินงานคล้ายกันได้

การบริหารจัดการทรัพยากรกับการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม

ภาพที่ 4

Resource management improvement project streams



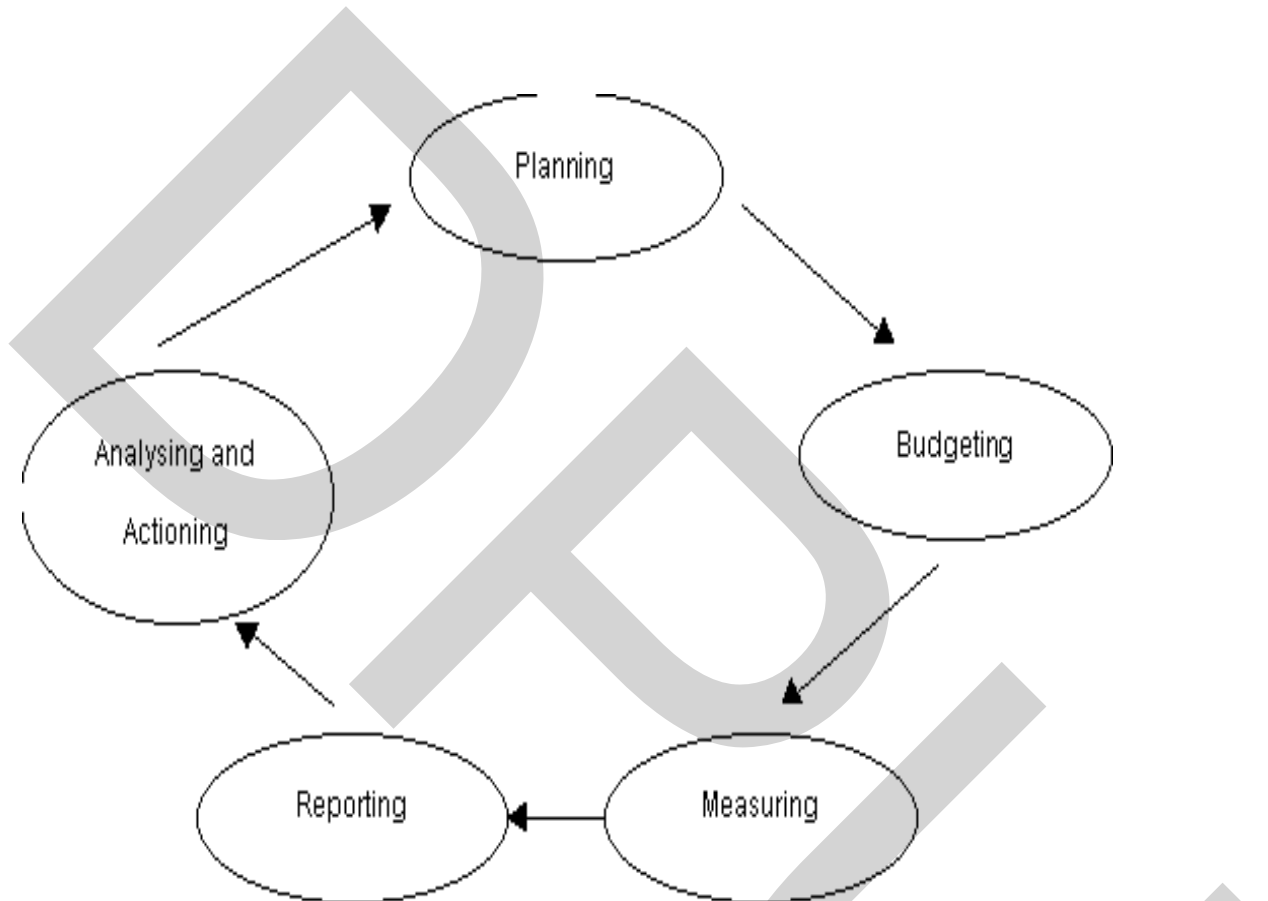
ที่มา : U.S. Department of defense ,1997.

เมื่อหน่วยงานใดนำ ABM มาใช้ ก็จำเป็นที่จะต้องดำเนินกิจกรรมหลัก 6 ประการ ซึ่งจะเป็นตัวช่วยให้การบริหารจัดการทรัพยากรของหน่วยงานได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น

1. การปรับปรุงวิธีการวัดต้นทุนและผลการปฏิบัติงานถือเป็นพื้นฐานของ ABM เพราะเป็นมาตรวัดที่จะกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงในส่วนงานอื่นๆ
2. โปรแกรมจัดการกับความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.1 ช่วยทำให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจความหมายและคุณค่าของ ABM โดยสมบูรณ์
 - 2.2 ช่วยให้การศึกษาค้นพื้นฐานเกี่ยวกับ ABM
 - 2.3 ช่วยฝึกอบรมผู้บริหารให้ทราบถึงเครื่องมือและเทคนิคที่จำเป็นในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์
3. หลักการบริหารตามแบบธุรกิจจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีมาตรฐานคงที่ตลอดทั้งหน่วยงาน
4. ระบบสารสนเทศที่สมบูรณ์แบบจากทุกส่วนงานขององค์กร จะทำหน้าที่รวบรวม และประมวลผลข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ
5. เครื่องมือในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน จะทำหน้าที่ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานหลัก ๆ เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับงานนั้น ข้อมูลและเทคนิคที่ได้จาก ABM จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงาน
6. ในระยะยาว หน่วยงานจะยอมรับให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรเพื่อ เสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมและหน้าที่ ซึ่งได้จาก ABM จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และการแบ่งส่วนงานย่อยเกินไป ในโครงสร้างองค์กรใหม่
7. วงรอบการบริหารจัดการทรัพยากร (Resource Management Cycle) ตามภาพที่ 5 จะถูกนำมาใช้ เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงเชิงปริมาณระหว่างกระบวนการใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างผลผลิตของหน่วยงาน

ภาพที่ 5

Resource Management Cycle



ที่มา : U.S. Department of defense,1997.

กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรในปัจจุบันมุ่งเน้นเฉพาะขั้นตอนการวางแผนและการจัดทำงบประมาณ โดยละเลยขั้นตอนการวัดผล การวิเคราะห์ และการรายงานในเรื่องต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการวัดผลของ Inputs เมื่อหน่วยงานนำ ABM ซึ่งมุ่งเน้น เรื่องผลผลิตและกิจกรรมมาใช้ ก็จำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรให้ครบวงจร โดยจะต้องคอยตรวจสอบและเสริมสร้างความสัมพันธ์เกี่ยวโยงระหว่างแต่ละกระบวนการในวงรอบนั้น

ประโยชน์ที่จะได้รับจาก ABM

1. การจัดทำงบประมาณบนพื้นฐานกิจกรรมจะช่วยเชื่อมโยงในสิ่งที่ผู้บริหารต้องทำกับเงินที่จำเป็นต้องใช้
2. ABM จะเปิดเผยข้อมูลและให้คำอธิบายว่าทำไมต้นทุนค่าใช้จ่ายจึงเพิ่มขึ้นหรือลดลง
3. ABM จะเชื่อมโยงต้นทุนค่าใช้จ่าย ทรัพยากรที่มี และการปฏิบัติงานเข้าด้วยกัน
4. ABM จะเปิดเผยให้ทราบถึงขีดความสามารถที่ยังเหลืออยู่
5. ABM สามารถกำจัดตัวผลักดันต้นทุนที่ไม่จำเป็นเช่น กฎเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งขัดแย้งกันหรือยากที่จะนำไปใช้
6. ABM สามารถสร้างมาตรฐานและให้คำอธิบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของงานต่างๆ ในหน่วยงาน
7. ABM สามารถให้ข้อมูลต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ถูกต้องแม่นยำตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การริเริ่มนำ ABM มาใช้จะทำให้ผู้บริหารสามารถควบคุมกระบวนการตัดสินใจของตนเองได้ แรงผลักดันจากรัฐบาลที่จะให้มีการปรับระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงานแทนระบบงบประมาณแบบควบคุมค่าใช้จ่ายเป็นตัวเร่งที่ทำให้หน่วยงานต้องแสวงหาวิธีการใหม่สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากร ABM เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานได้รับข้อมูลค่าใช้จ่ายและการปฏิบัติงานที่จำเป็น

ประโยชน์ที่จะได้รับจากความสำเร็จของการนำ ABM มาใช้ คือ

1. สามารถคำนวณต้นทุนค่าใช้จ่ายของกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง
2. สามารถแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ
3. สามารถตรวจสอบส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งในหน่วยงานได้ว่าใช้ทรัพยากรเพื่อผลิตอะไร อย่างไรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด

ความเป็นไปได้และความสำเร็จของการนำระบบ ABM มาใช้ จะต้องอาศัยการดำเนินงานหลายขั้นตอนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะต้องเกิดจากการริเริ่มและแรงกระตุ้นจากผู้บริหารระดับสูงรวมทั้งจะต้องได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนเต็มที่จากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในทันที จะยอมรับทั้งแนวความคิดและวิธีการดำเนินงานรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะบังเกิดขึ้นตามมาเหนือ สิ่งอื่นใดบุคลากรทุกคนในหน่วยงานต้องมีความสำนึกอยู่ในใจตลอดเวลาว่าตนเองคือผู้บริหารทรัพยากรของหน่วยงานและมีความรับผิดชอบในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนถึงต้องระลึกอยู่เสมอว่าการปฏิบัติงานใด ๆ ของตน

ย่อมจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน โดยรวมเสมอแม้ว่าการนำข้อมูลต้นทุนค่าใช้จ่ายและการดำเนินงานรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของหลักการและระบบการบริหารจะเป็นสิ่งที่ท้าทายและกระทำได้ยากแต่ผลตอบแทนที่จะได้รับ ก็ยิ่งใหญ่และคุ้มค่าแก่ความพยายาม

ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ความหมายของการบริหาร

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า ได้มีผู้ให้ความหมายของ การบริหาร และการจัดการ ไว้หลายท่าน ดังนี้

Peter F. Drucker ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ การทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ (อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, 2536 : 11)

Luther Gulick ได้ให้ความหมายของ การบริหาร ว่าเป็น “สาขาวิชาความรู้” อย่างหนึ่งที่แสวงหาความเข้าใจอย่างมีระบบว่า ทำไมและอย่างไร คนจึงทำงานร่วมกันอย่างมีระบบเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (อ้างใน ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์, 2542 : 47)

Koontz และ O'Donnell ได้ให้ความหมายว่า การบริหารหมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมกิจกรรมทางธุรกิจ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (อ้างใน บัวผิน ศัสตราพฤกษ์, 2537 : 54)

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 1) ได้ให้ความหมายของการบริหาร ว่าหมายถึง ภารกิจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหลายคน ที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำ และไม่อาจประสบผลสำเร็จจากการแยกกันทำ ให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี

ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์ (2542 : 13) ได้ให้ความหมายของการจัดการ หรือ การบริหาร คือ ศิลปะในการดำเนินงานร่วมกันของคณะบุคคล ซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุมกิจการให้ดำเนินไปตามนโยบายจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

มานพ สวามิชัย (2539 : 9) ได้ให้ความหมายของจัดการ หรือ การบริหาร คือ การนำทรัพยากรการบริหาร (Managerial Resource) มาดำเนินการเพื่อให้เกิดผลงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรที่กำหนดเอาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หน้าที่ในการบริหาร (Management Functions)

หน้าที่ในการบริหารหรือการจัดการ ก็คือ หน้าที่งานแต่ละอย่างของกระบวนการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุม ซึ่งล้วนเป็นหน้าที่งานที่จำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนต้องปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจหรืองานทั้งหลายที่บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรปฏิบัติอยู่ให้สำเร็จผลโดยมีประสิทธิภาพ

งานบริหารหรือหน้าที่ในการบริหาร นั้น ได้มีผู้เสนอแนวคิดในเรื่องนี้ไว้หลายท่านและมีข้อแตกต่างกันอยู่บ้าง ดังนี้ (มานพ สวามิชัย ,2539 : 32-34)

Henry Fayol ได้เสนอแนวความคิดของเขาไว้ว่า นักบริหารจะต้องทำงานบริหาร 5 ประการด้วยกัน คือ

Planning	=	การวางแผน
Organizing	=	การจัดองค์กร
Commanding	=	การบัญชางาน
Coordinating	=	การประสานงาน
Controlling	=	การควบคุมงาน

Luther Gulick และ Lyndall Urwick ได้แบ่งหน้าที่นักบริหารไว้ 7 ประการด้วยกัน คือ

Planning	=	การวางแผน
Organizing	=	การจัดองค์กร
Staffing	=	การจัดคนเข้าทำงาน
Directing	=	การอำนวยความสะดวกในการทำงาน
Coordinating	=	การประสานงาน
Reporting	=	การรายงานผลการปฏิบัติงาน
Budgeting	=	การจัดทำงบประมาณ

Harold D. Koontz และ Cyril ' O Dannel ได้แบ่งไว้ 5 ประการ ดังนี้

Planning	=	การวางแผน
Organizing	=	การจัดองค์กร
Staffing	=	การจัดคนเข้าทำงาน
Directing	=	การสั่งการ
Controlling	=	การควบคุมงาน

Ernest Dale ได้แบ่งไว้ 7 ประการ ดังนี้

Planning	=	การวางแผน
Organizing	=	การจัดองค์กร
Staffing	=	การจัดคนเข้าทำงาน
Directing	=	การอำนวยความสะดวกในการทำงาน
Controlling	=	การควบคุมงาน
Innovation	=	การสร้างสรรคสิ่งใหม่
Representation	=	การเป็นตัวแทนขององค์กร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จะจำแนกหน้าที่ในการบริหาร ตามทัศนะของ Harold D. Koontz และ Cyril ' O Dannel ซึ่งมีหน้าที่ ที่สำคัญ 5 ประการ คือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2531 : 13-15)

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดแผนงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจการพิจารณาถึงผลสำเร็จ ที่ต้องการจะได้และหนทางที่จะทำให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ในทางปฏิบัติในการวางแผนผู้บริหารจะทำการ คาดการณ์ในอนาคต และจะมีการคิดวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายผลงานต่าง ๆ และจะกำหนดแผนงาน หรือ แนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

หน้าที่การวางแผนจึงเป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารเกิดความรอบคอบในการก้าวไปในอนาคตโดยไม่ ตั้งอยู่ในความประมาท และสามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นข้างหน้าผลดีของการวางแผนจึง เท่ากับช่วยให้เกิดการป้องกันปัญหามากกว่าต้องคอยแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น

ในการวางแผนนั้น ผู้บริหารจะใช้ดุลยพินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ คือ องค์กรธุรกิจจะทำอะไร ให้ได้ ผลงานอะไร ทำอย่างไร ทำโดยใคร ทำเมื่อไร ซึ่งเมื่อคิดตลอดจนได้แผนงานหรือแนวทางการปฏิบัติที่ดีออกมาแล้ว ก็จะช่วยให้องค์กรสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้โดยมีประสิทธิภาพสูง ทั้งในแง่ ผลผลิตสูง ต้นทุนต่ำ และชนะคู่แข่งได้ในที่สุด

กล่าวโดยสรุป การวางแผนจะมีขั้นตอนแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การกำหนดเป้าหมาย และ การวางแผน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายดังกล่าว

2. การจัดองค์กร (Organizing) คือ การพัฒนาระบบการทำงาน เพื่อให้งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้โดยมีการประสานงานกันอย่างดี การจัดโครงสร้างองค์กร คือการจัดโครงสร้างงานที่ประกอบด้วยกำหนดตำแหน่งงาน การจัดกลุ่มงานเป็นหน่วย เป็นแผนกหรือเป็นกอง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โครงสร้างที่ดีจึงต้องสามารถชี้ชัดได้ว่า ใครต้องทำงานใด และใครจะต้องรายงานต่อใคร ซึ่งจะช่วยให้เกิดความมีระเบียบในขณะปฏิบัติงานเป็นกลุ่มไปอย่างดี

การจัดโครงสร้างองค์กร โดยมีการกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ระหว่างกิจกรรมและตำแหน่งต่าง ๆ นี้เอง จะช่วยให้มั่นใจได้ตลอดเวลาว่า การทำงานจะสามารถประสานกันได้ และอยู่ภายใต้การควบคุมอยู่เสมอ โครงสร้างองค์กรที่จัดขึ้นจึงเป็นขั้นตอนงานการจัดการที่ต้องกระทำต่อเนื่องจากการวางแผน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่า เมื่อลงมือปฏิบัติงานจริงแล้วงานต่าง ๆ จะบรรลุผลสำเร็จลงได้ การจัดองค์กรจะช่วยให้เกิดผลดีที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดเตรียมทรัพยากรเพื่อการทำงาน โดยจะไม่มีตำแหน่งงานที่ขาดหรือเกินและในขั้นปฏิบัติจะไม่เกิดการสับสน หรือการทำงานก้าวถ่างซ้ำซ้อนกัน ผู้ทำงานต่างจะรู้ถึงขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ ฝ่ายต่าง ๆ จะรู้ว่าหน่วยงานใดเป็นหน่วยงานปฏิบัติ และหน่วยงานใดเป็นหน่วยงานที่ปรึกษา และโดยสายการบังคับบัญชาที่กำหนดไว้ก็จะช่วยให้ทุก ๆ ฝ่ายสามารถประสานการทำงานได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระเบียบ ซึ่งข้อขัดแย้งต่าง ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุป การจัดโครงสร้างองค์กรก็คือ การมุ่งพยายามจัดระเบียบให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ทั้งหมดเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ สะดวกและราบรื่น โดยมีขั้นตอนการจัด 2 ชั้น คือ

- ก) การจัดกลุ่มงานที่จำเป็นเพื่อการทำงานตามเป้าหมาย
- ข) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมทางการจัดการที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์การธุรกิจมีกำลังคนที่มีประสิทธิภาพพร้อมในการทำงานทุกตำแหน่ง หลักการและนโยบายของหน้าที่การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่จะใช้ยึดถือปฏิบัติก็คือ การพยายามให้เป็นไปตามหลัก “put the right man on the right job” หรือการพยายามทำให้ทุกตำแหน่งมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถพร้อม และเหมาะสมกับงานที่ทำให้มากที่สุดตลอดเวลาตนเอง

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดคนเข้าทำงานเพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถพร้อม ก็คือ การต้องทำการคัดเลือก ปฐมนิเทศ การอบรมและการพัฒนาบุคคล ตลอดจนการประเมินงานและการจัดระบบรางวัลตอบ

แทนต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจการทำงาน และการริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทุ่มเทงานในห้องค์การเป็นอย่างดีตลอดไป

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง กิจกรรมทางการจัดการ โดยผู้นำ หรือผู้บริหารในการบังคับบัญชาให้การทำงานต่าง ๆ ภายในโครงสร้างองค์การดำเนินไปโดยราบรื่น มีการประสานร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ทั้งนี้ความพยายามของผู้บริหารในการสร้างศิลปะการบังคับบัญชาที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดีนั้น คือ ต้องฝึกทักษะให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพที่สามารถโน้มน้าวและชักจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุ่มเทการทำงานนั่นเอง ซึ่งในการนี้การสร้างความเข้าใจโดยมีทักษะทางการติดต่อสื่อสาร (Communication) นับว่าเป็นคุณสมบัติที่จำเป็น และการเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์จะเป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้ผู้บริหารมีความคล่องตัวสามารถประยุกต์ศิลปะการสั่งการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องตามสถานการณ์ได้

กล่าวโดยสรุป หน้าที่การสั่งการจะเกี่ยวข้องกับการชักนำ และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทำงานของตนอย่างดี ทั้งนี้โดยอาศัยวิธีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีนั่นเอง

5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความแน่ใจว่า การทำงานต่าง ๆ จะสำเร็จผลตามแผนที่ตั้งไว้ ซึ่งขั้นตอนการควบคุมที่สำคัญนั้นจะต้องมีการวัดผลงานสิ่งที่ทำได้ มีการเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และการดำเนินการแก้ไขเมื่อมีสิ่งผิดปกติหรือมีเหตุการณ์ทำให้ผลงานคลาดเคลื่อนจากที่กำหนดไว้ในแผน ด้วยกลไกของการควบคุมดังที่กล่าวนี้ การควบคุมจึงต้องมีการพิจารณาตกลงใจให้ชี้ว่าจะวัดผลงานอะไรจะวัดโดยวิธีการอะไร จะใช้เกณฑ์อะไรเป็นตัววัด

หลักและนโยบายของการควบคุมนั้น พื้นฐานจะอยู่ที่ “การควบคุมคน” ผู้ทำงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะงานต่าง ๆ จะสำเร็จได้ผลดีเพียงใดนั้นจะอยู่ที่คนปฏิบัติงานมากกว่าวัตถุสิ่งของหรือเครื่องจักร ด้วยแนวความคิดดังกล่าว การควบคุมที่มีประสิทธิภาพจึงอยู่ที่การพยายามติดตามดูว่ามีงานในความรับผิดชอบของใครบ้าง ที่อยู่นอกเหนือการควบคุม และการพยายามกำกับให้ผลงานของผู้ทำงานทุกจุดเบนกลับเข้าสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ โดยเทคนิคที่ใช้ในการควบคุมในทางการจัดการนั้น วิธีการจะกระทำโดยประเมินผลงาน การวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาและการให้ข้อเสนอแนะปรึกษาต่าง ๆ นั้นเอง

กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหารที่ประกอบด้วยหน้าที่งานการบริหารทั้ง 5 ประการนี้ จึงเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่พึงต้องปฏิบัติ เพื่อการบริหารงานและบริหารคนในระบบองค์การธุรกิจ เพื่อให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Kossen ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่าเป็นเรื่องของความชอบหรือไม่ชอบ ในสภาพแวดล้อมการทำงานของเรา โดยมีพื้นฐานจากความต้องการพัฒนาสภาพแวดล้อม การทำงานให้ดีที่สุด และมีความเหมาะสมกับภาวะทางเศรษฐกิจขององค์กร (อ่างใน สมรัก วงษ์หทัยไพศาล , 2542 : 75)

Robbins (1991 : 670) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวย ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง

Hodgetts ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการออกแบบเพื่อช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึง (อ่างใน สมรัก วงษ์หทัยไพศาล, 2542 : 75)

1. ผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร
2. ความพึงพอใจของพนักงานต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์กร

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532 : 154) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ มีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

สมยศ นาวิการ (2533 : 3 – 4) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน และสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะ ทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

จากความหมายดังกล่าวพอจะสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การตอบสนองความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงาน องค์กร เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร (Organization Development) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่องค์กรมีอยู่ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี จากการศึกษาที่บุคลากรได้รับความพึงพอใจต่อการตอบสนองความต้องการที่สำคัญในการทำงาน อันจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังเช่น

Walton (1973 : 12-15) ได้เสนอเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
5. การบูรณาการทางสังคม
6. สิทธิของพนักงาน
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร

Desslers (1991 : 4) ได้เสนอเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. มีการดูแลควบคุมอำนาจการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตน
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร

10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

Gordon (1991 : 635) ได้เสนอเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย
3. โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ระดับความพึงพอใจในความต้องการทางสังคมในที่ทำงาน
5. สิทธิของพนักงาน
6. ปัญหาจากการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวและชีวิตในการทำงาน
7. งานและประโยชน์ต่อสังคม

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการหลายท่านพบว่าแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton มีเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้อง และครอบคลุมงานของ ชำราษการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy working condition) สภาพการทำงานควรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานความปลอดภัย ไม่เกิดผลเสียและเกิดอันตรายต่อสุขภาพในการปฏิบัติงาน

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for continued growth condition) คือการมีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน ให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง งานที่สมควรให้การให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงานให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตนและมีความมั่นคงในการว่าจ้างงาน

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for developing and using human capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานที่เต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการถือคติและ การทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กรควรมีความเสมอภาคกัน

7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and total life space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาทและการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้น ควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานให้ดี

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร (Social relevance of work life) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพและ เกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

ส่วนที่ 4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า ได้มีผู้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

Good (1959 : 376) ให้ความหมายของความคิดเห็น (Opinion) ไว้หลายความหมาย ได้แก่

1. ความหมายทั่วไป หมายถึง ความเชื่อ ความเห็น ข้อพิจารณา ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผลหรือการวิเคราะห์หรือกล่าวกว้าง ๆ ได้ว่า มีความเป็นไปได้มากกว่าความรู้

2. ความหมายเฉพาะ หมายถึง การพิจารณาหรือการวินิจฉัยอย่างมีแบบแผนจากแหล่งข้อมูลหรือบุคคลที่เชื่อถือได้

3. ความคิดเห็นสาธารณะ (Public Opinion) หมายถึง การพิจารณาหรือข้อวินิจฉัยรวม ๆ ของกลุ่มคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ หรือข้อเท็จจริง

Gagne และ Fleishman (1959 : 334) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นเรื่องที่เฉพาะมากกว่าเจตคติ ยกตัวอย่างเช่น ถ้าเราถามคนงานว่า เขาคิดอย่างไรต่อระบบการจ่ายผลตอบแทนของบริษัท คำตอบที่ได้รับคือ ความคิดเห็นของคนงานคนนั้น ส่วนเจตคติจะเป็นเรื่องทั่วไป

Maier (1965 : 54) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นการประเมินค่า (ไม่ใช่เป็นการพรรณนา) ของเหตุการณ์จริงเกี่ยวกับเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ โดยการประเมินค่าหรือการแปลความหมายที่ได้แสดงออกมา จะได้รับอิทธิพลจากเจตคติ และความคิดเห็นเป็นการสะท้อนหรือการแสดงออกของเจตคติ

Shaw และ Wright (1967 : 320) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออก ซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่า (Evaluation Judgment) หรือทัศนคติ (Point of View) เกี่ยวกับเรื่องใด เรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลของทัศนคติ

Kolasa (1969 : 386) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคลในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่งหรือเป็นการประเมินผลสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ หรือเป็นการแสดงออกถึงการลงความเห็นของบุคคลหนึ่งในข้อเท็จจริง

Isaak (1981 : 203) ให้ความหมายความคิดเห็นว่าเป็นการแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รับทั่ว ๆ ไป โดยปกติแล้วความคิดเห็นแตกต่างจากเจตคติ คือความคิดเห็นจะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะขณะที่เจตคติจะเป็นเรื่องทั่ว ๆ ไป มีความหมายกว้างกว่า

สุโท เจริญสุข (2525 : 58-59) กล่าวถึงความคิดเห็นว่าเป็นสภาพความรู้สึกทางด้านจิตที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลอันเป็นผลให้บุคคลมีความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในใจลักษณะที่ชอบ ไม่ชอบ หรือเฉย ๆ

จากการให้ความหมายของความคิดเห็นจากหลาย ๆ ท่าน อาจสรุปความหมายของความคิดเห็นได้ คือ ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงทัศนะ ความเชื่อ การวินิจฉัย การพิจารณาหรือการประเมินผลอย่างมีรูปแบบ โดยได้รับอิทธิพลมาจากเจตคติ และข้อเท็จจริง ความรู้ที่มีอยู่ของผู้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ การแสดงความคิดเห็นอาจจะแสดงออกโดยการพูดหรือการเขียนก็ได้

ความสำคัญของความคิดเห็น

Best กล่าวว่า ในการศึกษาถึงความคิดเห็นต่าง ๆ ส่วนมากจะใช้วิธีแบบวิจัยตลาด ได้แก่ การซักถาม สอบถาม บันทึกไว้ และรวบรวมไว้เป็นข้อมูล ซึ่ง Best ได้เสนอแนะว่า วิธีที่ง่ายที่สุดในการที่จะบอกถึงความคิดเห็นก็คือ การแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นใดและจะได้ออกมาตามข้อคิดเห็นที่วัดออกมาได้ จะทำให้ผู้บริหารเห็นสมควรหรือไม่ ในอันที่จะดำเนินนโยบายหรือล้มเลิกไป (อ้างใน เอกสิทธิ์ โจนประดิษฐ์, 2543 : 9)

Feldman กล่าวว่า การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงานรวมทั้งในการฝึกหัดการทำงานด้วยเพราะจะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน (อ้างใน เอกสิทธิ์ โจนประดิษฐ์, 2543 : 9)

สรุปความสำคัญของความคิดเห็นได้ว่า การศึกษาให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะทำให้เราทราบถึงความเชื่อ ความรู้สึก และการพิจารณาต่างๆของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นที่ได้แสดงออกมาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตอบสนองความต้องการทั้งผู้แสดงและผู้รับความคิดเห็น และยังเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบาย การเปลี่ยนแปลงนโยบาย และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ประเภทของความคิดเห็น

Renner จำแนกความคิดเห็นเป็น 2 ประการด้วยกัน คือ (อ้างใน เอกสิทธิ์ โจนประดิษฐ์, 2543 : 10)

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด – เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลง ทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความเห็นต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจ ในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละคนต่อเรื่องใด เรื่องหนึ่ง แม้เป็นเรื่องเดียวกันไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเสมอไป และอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมามีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น

Forster ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดเจตคติ หรือความคิดเห็นไว้ 2 ประการ คือ (อ้างใน รัชชัย นาคฤทธิ์, 2540 : 9)

1. ประสบการณ์ ความคิดเห็นหรือเจตคติจะเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็นคุ้นเคย หรือได้ยินได้ฟัง ได้อ่านหนังสือเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ

2. ระบบค่านิยม เนื่องจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมแตกต่างกัน ดังนั้นจึงอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

Oskamp (1977 : 119-133) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็น ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (Genetic and Physiological Factors) เป็นปัจจัยตัวแรก ที่ไม่ค่อยจะได้พูดถึงมากนัก โดยมีการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการศึกษา เจตคติ หรือความคิดเห็นของบุคคลนั้น ๆ ได้ ปัจจัยด้านร่างกาย เช่น อายุ ความเจ็บป่วย และผลกระทบจากการใช้ยาเสพติด จะมีผลต่อความคิดเห็นและเจตคติของบุคคล ยกตัวอย่าง คนที่มีความคิดอนุรักษ์นิยม มักจะเป็นคนที่มีอายุมาก เป็นต้น

2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล (Direct Personal Experience) คือ บุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดต่าง ๆ จากประสบการณ์โดยตรง เป็นการกระทำหรือได้พบเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ โดยตนเอง ทำให้เกิดเจตคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ เช่น เด็กทารกที่แม่ได้ป้อนน้ำส้มคั้นให้ดื่ม เขาจะรู้สึกชอบ

เนื่องจากน้ำส้มหวาน เย็น หอมชื่นใจ ทำให้เด็กมีความรู้สึกต่อน้ำส้มที่ได้ดื่มเป็นครั้งแรกเป็นประสบการณ์โดยตรงที่เขาได้รับ

3. อิทธิพลจากครอบครัว (Parental Influence) เป็นปัจจัยที่บุคคลเมื่อเป็นเด็กจะได้รับอิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และครอบครัว ทั้งนี้เมื่อตอนเป็นเด็กเล็ก ๆ จะได้รับการ อบรมสั่งสอน ทั้งในด้านความคิด การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้รางวัลและ การลงโทษ ซึ่งเด็กจะได้รับจากครอบครัว และจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมา

4. เจตคติและความคิดเห็นของกลุ่ม (Group Determinants of Attitude) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือเจตคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคมและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความคิดเห็นและเจตคติต่าง ๆ จะได้รับการถ่ายทอดและมีแรงกดดันจากกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนในโรงเรียน กลุ่มอ้างอิงต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดความคล้อยตามเป็นไปตามกลุ่มได้

5. สื่อมวลชน (Mass Media) เป็นสื่อต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับสื่อต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ ต่าง ๆ จะมีผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็น มีความรู้สึกต่าง ๆ เป็นไปตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อ

บุญธรรม คำพ้อ กล่าวว่า ความคิดเห็นของบุคคลจะเกี่ยวกับคุณสมบัติประจำตัวของ แต่ละบุคคล อีกด้วย ซึ่งคุณสมบัติประจำตัวบางอย่าง เช่น พื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน และการติดต่อกันระหว่างบุคคล นับเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลและกลุ่มมีความคิดเห็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ทั้งนี้เพราะพื้นฐานความรู้เป็นกระบวนการสังเกตการณ์ที่ได้รับจากการศึกษามาเป็น เวลาหลายปี จะเป็นรากฐานก่อให้เกิดความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ (อ่างใน ทวีลาภ ศิริสวัสดิบุตร, 2536 : 14)

ประสาธ หลักศิลา กล่าวว่า เจตคติหรือความคิดเห็นต่าง ๆ ของคนเรานั้น เกิดได้จากการพบปะสังสรรค์ประจำวันของเขา แต่คนเราก็มักมีภูมิหลังทางสังคมจำกัดอยู่ ภูมิหลังของแต่ละคนย่อมเป็นผลถึงการที่คนเรากระทำตอบสนองต่อเหตุการณ์ และเกิดความคิดเกี่ยวกับเหตุการณ์ เป็นต้น (อ่างใน เอกสิทธิ์ โคมประดิษฐ์ , 2543 : 9)

จากแนวความคิดของหลายท่าน เราอาจสรุปปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่อาจเหมือนกัน หรือแตกต่างกันออกไป ปัจจัยดังกล่าวอาจสรุปได้ดังนี้คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ เช่น ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่าง ๆ คุณภาพของสมอง

1.2 ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษา ทำให้บุคคลที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น และคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็น ในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

1.3 ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้กลุ่มบุคคลในสังคม หรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

1.4 ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

2.1 สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพล อย่างมากต่อความคิดเห็นของกลุ่ม เป็นการ ได้รับข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

2.2 กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใด ก็จะต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

2.3 ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละคน ได้รับ ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับแตกต่างกัน ก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้

ความหมายของความรู้

โสภา ชูพิกุลชัย และ อรทัย ชื่นมณุษย์ (2516 : 31) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า เป็นการรับรู้ การจำ และความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ เกิดจากประสบการณ์และทัศนคติประกอบขึ้น จากความรู้ต่าง ๆ ที่เคยได้มาเกี่ยวกับลักษณะของสิ่งนั้น ๆ บวกกับการตีค่าของสิ่งนั้นกับความรู้ที่มีอยู่

ประภา เพ็ญสุวรรณ (2520 : 16) กล่าวถึงความรู้ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมขั้นต้น ซึ่งผู้ศึกษาเพียงแต่จำได้ อาจโดยการนึกได้ หรือ โดยการมองเห็น ได้ยินก็จำได้ เป็นความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี โครงสร้าง วิธีการแก้ไขปัญหา มาตรฐาน เป็นต้น

ชวาล แพร์ตกุล ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ คือ บรรดาข้อเท็จจริงและรายละเอียดของเรื่องราว และการกระทำใด ๆ ที่มนุษย์ได้สะสมและถ่ายทอดกันต่อ ๆ มา ตั้งแต่ในอดีต และเราสามารถรับทราบสิ่งเหล่านั้นได้ (อ้างใน สมรัก วงษ์หทัยไพศาล, 2542 : 71)

ไพศาล หวังพานิช ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ คือ บรรดาข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดของเรื่องราว การกระทำ อันเป็นประสบการณ์ของบุคคลซึ่งสะสมและถ่ายทอดสืบต่อกันไป ความจำ คือ ความสามารถของบุคคลในการเก็บรักษาไว้ซึ่งความรู้หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เคยพบเห็นมา (อ้างใน สมรัก วงษ์หทัยไพศาล, 2542 : 71)

Anderson (1983 : 261 – 295) กล่าวว่า ความรู้มี 2 ชนิด คือ

1. ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความจริงต่าง ๆ ที่คนรู้ (Declarative Knowledge)
2. ความรู้ ความเข้าใจว่า ความจริงต่าง ๆ เหล่านี้สามารถนำมาใช้ได้อย่างไร (Procedural Knowledge)

Good (1973 : 325) ได้ให้ความหมายของ ความรู้ ไว้ว่า เป็นการประมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับจากการศึกษาข้อเท็จจริง ปรากฏการณ์และรายละเอียดต่าง ๆ โดยผ่านการรวบรวมและสะสมไว้สำหรับนำไปใช้ประโยชน์

Bloom ได้ศึกษาและจำแนกพฤติกรรมด้านความรู้ด้านสติปัญญา (Cognitive Domain) ออกเป็น 6 ลำดับ เป็นลำดับขั้นจากง่ายไปหายาก ดังนี้ (อ้างใน สำนักงานทดสอบการศึกษา, 2521 :13-15)

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวกับความรู้ ความจำ และการระลึกได้
2. ความเข้าใจ (Comprehensive) หมายถึง เมื่อได้รับความรู้มาก่อนแล้ว ผู้เรียนจะเกิดความเข้าใจ ซึ่งความเข้าใจจะออกมาในรูปของ การแปลความ การตีความ และการคาดคะเน
3. การนำไปใช้ (Application) หมายถึง การรู้จักนำวิธีการ ทฤษฎี หลักการ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ นำไปใช้เพื่อแก้ปัญหา โดยการประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับสถานการณ์ใหม่ หรือสถานการณ์จริง ๆ
4. การวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความสามารถในการพิจารณา จำแนกข้อมูลหรือเรื่องราวที่สมบูรณ์ออกเป็นส่วนย่อย ๆ ได้ และมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนประกอบต่าง ๆ เหล่านั้น รวมทั้งมองหลักการที่ส่วนประกอบย่อยนั้นจะมารวมกันแล้วเกิดปัญหา หรือสภาพการณ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง
5. การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลที่เป็นส่วนย่อยต่าง ๆ เข้ามารวมกันเป็นส่วนรวมที่มีโครงสร้างใหม่ ซึ่งมีความชัดเจนและมีคุณภาพ

6. การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าของความคิด วิธีการ แนวทาง และมาตรฐานต่าง ๆ ถูกนำมาใช้เพื่อตัดสินประเมินค่าเป็นความสามารถในการวินิจฉัย โดยมีกฎเกณฑ์และมาตรฐานการวิจัยเป็นเครื่องประกอบในการวิจัย

การวัดความรู้

สุภาพ วาดเขียน และ อรพินธ์ โภชนกา (2518 : 21-25) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง การจำและการระลึก ได้เกี่ยวกับเรื่องราว เหตุการณ์ หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ในอดีตที่เคยผ่านมาแล้วหรือ เคยสัมผัสมาแล้ว หรือ เคยรู้เห็นมาก่อนแล้ว การวัดความรู้จึงเป็นการวัดเรื่องราวที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว เป็นการรื้อฟื้นเรื่องเก่า ๆ ในอดีตที่ยังคงจำได้หรือระลึกได้ (Recall) การระลึกได้นี้อาจจะระลึกได้เกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่มีอยู่ในแต่ละวิชาอย่างอิสระโดยตรง หรือเกี่ยวพันกับวิชานั้น ๆ เป็นต้นว่า ระลึกได้เกี่ยวกับความมุ่งหมาย เนื้อเรื่อง (ศัพท์ นิยาม กฎ ความจริง) วิธีดำเนินการ (ระเบียบ แบบแผน ลำดับขั้น แนวโน้ม การจัดประเภท เกณฑ์ วิธีการ) การสรุป (หลักวิชา ทฤษฎี โครงสร้าง) อย่างไรก็ตาม การจำ ก็คือ การรับเรื่องราวหรือเหตุการณ์เข้ามาเก็บไว้ในสมอง ส่วนการนึกได้เป็นการดึงเอาเรื่องราวเหล่านั้น ๆ ออกมาตีแผ่ให้ผู้อื่นได้ทราบ เช่น ระลึกได้ในเรื่องที่เป็น ข้อความ (Terms) ข้อเท็จจริง (Facts) หลักการ (Principles) ข้อสรุป (Generalization)

การวัดความรู้นี้ ผู้ตอบใช้เพียงความจำระดับมูลฐาน เช่น ท่องจำตามตำรา ใช้ความจำอิสระโดด ๆ การวัดก็วัดเพียงพฤติกรรม การลอกเลียนแบบและการระลึกพฤติกรรมเก่า ๆ ออกมาได้เป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ใช้วัดแต่เพียงว่า บุคคลนั้น ๆ เคยมีประสบการณ์ในอดีตกาล หรือ เคยรู้เห็นมาแล้วมากน้อยเพียงใดการวัดในระดับ ความรู้นี้ จึงมิใช่เป็นการวัดเรื่องราวที่แปลกหรือเกิดขึ้นมาใหม่แต่อย่างใด การวัดด้านความรู้นี้ แบ่งออกได้เป็น เรื่องย่อย ๆ ได้อีก 3 ประการ คือ ในด้านเนื้อเรื่อง วิธีดำเนินการ และความรู้รวบยอดในเนื้อเรื่อง

การวัดความเข้าใจ (Comprehensive) ความเข้าใจนี้มีความหมายถึง ความสามารถ จับใจความ สำคัญ ๆ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว ความเข้าใจนี้ อาจจะมีการแสดงออกได้หลายวิธี เช่น การพูด การเขียน ทั้ง รูปธรรมและนามธรรม ลักษณะของคนที่มีความเข้าใจดีนั้นจะสามารถ แปลเจตนา และรู้เรื่องราวต่าง ๆ ได้ง่าย เช่น สามารถแปล ถ่ายทอด ยกตัวอย่าง แสดงให้ดู ตีความ สรุปความ การขยายความ หรืออธิบายได้ เป็นความสามารถที่จะดัดแปลงสิ่งที่แปลก ที่พบเห็นได้มีลักษณะ โครงสร้างขนานกับของเดิมที่เคยรู้มาก่อน แล้วเป็นความสัมพันธ์สิ่งใหม่ที่พบกับประสบการณ์เดิม แล้วย่อรวมให้เป็นเรื่องเดิมที่เคยรู้มาก่อนแล้ว เป็น ความสามารถในการนำความรู้ซึ่งมีอยู่แล้วไปแก้ปัญหาใหม่ที่คล้ายคลึงกัน ผสมผสานกับของเดิม แต่มีส่วนที่ พาดพิงสัมพันธ์กับของเดิม พอที่จะเป็นแนวทางให้เปรียบเทียบกันได้แม้ว่าจะเป็นการดูหนังเงียบ ดูการ์ตูน หรือ

หุ่นกระบอก ก็สามารถเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ได้ เกิดความสนุกสนาน สามารถที่จะถ่ายทอดได้ด้วย การพูด หรือ เขียนให้ผู้อื่นเข้าใจตามความต้องการของตนเอง และของผู้อื่น ได้อย่างถูกต้อง

วิธีการวัดความรู้ว่าใครมีความรู้ในเรื่องนั้นหรือไม่ สามารถทำได้โดยตั้งคำถามที่เกี่ยวกับ เนื้อเรื่อง วิธีการ และความรู้รอบยอดของเรื่องราวนั้น ๆ ให้ตอบ โดยจะถามแต่เพียงอย่างเดียวหรือ ครบทั้ง 3 อย่างก็ได้ ถ้าสามารถตอบถูกต้องก็เรียกว่าเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องนั้น ถ้านึกไม่ออกเพราะลืมหรือตอบผิด ก็เป็นผู้ไม่มีความรู้ จึงอาจกล่าวได้ว่า คนที่มีความรู้ คือผู้ที่จำเนื้อเรื่องวิธีการ และความคิดรอบยอดของเรื่องนั้น ๆ ได้ และสามารถระลึกทั้ง 3 สิ่งนั้นออกมาได้นั่นเอง (ไพศาล หวังพานิช, 2523 :147)

นอกจากนี้ การวัดความรู้ ความสามารถในการระลึก (Recall) เรื่องราวข้อเท็จจริงหรือประสบการณ์ต่าง ๆ หรือเป็นการวัดการระลึกประสบการณ์เดิมที่บุคคลได้รับจากคำสอน การบอกกล่าว การฝึกฝนของผู้สอน รวมทั้งจากตำรา จากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ด้วยคำถามวัดความรู้แบ่งออกเป็น 3 ชนิด (ไพศาล หวังพานิช , 2523 :147-148)

1. ถามความรู้ในเนื้อเรื่อง เป็นการถามรายละเอียดของเนื้อหา ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ของเรื่องราวทั้งหลาย ประกอบด้วยคำถามประเภทต่าง ๆ เช่น ศัพท์และนิยาม กฎและความจริงหรือรายละเอียดของเนื้อหาต่าง ๆ
2. ถามความรู้ในวิธีดำเนินการ เป็นการถามวิธีปฏิบัติต่าง ๆ แบบแผน ประเพณี ขั้นตอนการปฏิบัติทั้งหลาย เช่น ถามระเบียบแบบแผน ลำดับขั้นและแนวโน้ม การจัดประเภท และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ
3. ถามความรู้รอบยอด เป็นการถามความสามารถในการจดจำข้อสรุปหรือหลักการ ของเรื่องที่เกิดจากการผสมผสานหาลักษณะร่วม เพื่อรวบรวมและย่อลงมาเป็นหลัก หรือหัวใจของเนื้อหานั้น ๆ

สรุป ความรู้ หมายถึง การรับรู้ การจำ และความเข้าใจในข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราว หรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่สนใจศึกษา โดยเก็บอยู่ในหน่วยความจำของแต่ละบุคคล และสามารถที่จะระลึกได้

ส่วนที่ 6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรณีศึกษาการประยุกต์ใช้ ABM ในต่างประเทศ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย

จิตต์ชชี บุญครอบ (2540) ได้ทำการศึกษา การนำระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรมมาใช้ ในรัฐวิสาหกิจ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจที่นำระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรมมาใช้ ศึกษาสาเหตุที่เป็นแรงจูงใจให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจนำระบบต้นทุนกิจกรรมมาใช้ ศึกษาขั้นตอนในการนำระบบบัญชี

ต้นทุนกิจกรรมมาใช้ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรมมาใช้ ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจภายหลังจากนำระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรมมาใช้ ผลการศึกษาพบว่า มีรัฐวิสาหกิจเพียงสองแห่งที่นำระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรมมาใช้ คือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และการไฟฟ้านครหลวง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยนำระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรมมาใช้นั้น เนื่องจาก ระบบบัญชีต้นทุนแบบเดิมให้ข้อมูลต้นทุนผลิตภัณฑ์ที่บิดเบือนไม่ชัดเจนเพียงพอแก่ผู้บริหารในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ข้อมูลแต่ละส่วนยังไม่สามารถเชื่อมโยงกันได้ และมีความล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการของผู้บริหาร มีความจำเป็นต้องนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้เพื่อพัฒนา ระบบงานบัญชีและการเงิน สำหรับการไฟฟ้านครหลวง ผู้บริหารเห็นว่าควรนำระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรมมาใช้ เนื่องจากระบบบัญชีต้นทุนแบบเดิมให้ข้อมูลต้นทุนผลิตภัณฑ์ที่บิดเบือนไม่ชัดเจน จากการนำระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรมมาใช้ การไฟฟ้านครหลวงเห็นว่ามีความยุ่งยาก ในขณะที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเห็นว่าไม่มีความยุ่งยาก สำหรับผลดีแก่องค์กร ผู้บริหารทราบต้นทุนที่ใกล้เคียงกับความจริง และได้ข้อมูลที่รวดเร็วยิ่งขึ้น นอกจากนี้สำหรับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยนำระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรมมาใช้ทุกหน่วยงาน ในขณะที่การไฟฟ้านครหลวงไม่มีผลกระทบเนื่องจากอยู่ในระหว่างทดลองใช้

กรณีศึกษาการประยุกต์ใช้ ABM ในต่างประเทศ

ในประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งในทวีปยุโรป อเมริกาเหนือ และออสเตรเลีย ในช่วงทศวรรษ ที่ 1980 เป็นต้นมา ได้เร่งปฏิรูปกองทัพ อย่างเร่งด่วนและต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากประเทศเหล่านี้ประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ซึ่งการใช้จ่ายของรัฐมีสัดส่วนสูงเมื่อเทียบกับรายจ่ายรวมของประเทศ เกิดปัญหาการขาดดุลงบประมาณในภาครัฐ และปัญหาเรื่องความล่าช้าในการบริการประชาชน ซึ่งเหตุผลหลักของกองทัพประเทศเหล่านั้น คือความพยายามเรียกความเชื่อมั่นจากประชาชน ให้กลับคืนมา ซึ่งเทคนิคที่ประเทศเหล่านี้ใช้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิรูปกองทัพ คือ “ การจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (Activity - Based Management) ”

การบริหารในรูปแบบใหม่นี้ได้มีการพัฒนาและทดลองปฏิบัติในประเทศที่พัฒนาแล้วร่วม 20 ปี โดยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปฏิรูปการทำงานของกองทัพของประเทศเหล่านั้น โดยได้เริ่มทบทวนบทบาท หรือยุทธศาสตร์ของกองทัพที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่ทวีความซับซ้อนขึ้นตามสภาพของเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการโอนถ่ายงานและแปรสภาพของกิจกรรมบางกิจกรรมของกองทัพให้ภาคเอกชนดำเนินงาน โดยในกองทัพจะต้องกำหนดนโยบาย งานป้องกันประเทศไว้ดำเนินการต่อไป ในส่วนของการบริการภายใน กองทัพของประเทศเหล่านี้ได้จัดโครงสร้าง กระบวนการ ทำงาน

ให้เหมาะสมกับบทบาทที่เปลี่ยนไป ยกเลิกกฎ ระเบียบที่ล้าสมัยและเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน มีการกระจายอำนาจและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อให้สามารถทำงานได้รวดเร็วมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวเพิ่มขึ้น มีการจัดทำงานประมาณ ถ่วงหน้า 3 ปีขึ้นไป อีกทั้งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการปฏิรูปที่สำคัญ คือการจัดทำระบบการวัดผลการดำเนินงาน (Performance Measurement) เพื่อประเมินผลการทำงานและเพื่อเป็นข้อมูลการปรับปรุงการบริหารภายใน และการรายงานผลงานต่อประชาชน ประสิทธิภาพของประเทศเหล่านี้ มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการ ศึกษา ค้นคว้าเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ต่อไป ซึ่งขอ ยกตัวอย่างองค์กรในต่างประเทศที่ได้้นำการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (ABM) เข้ามาช่วยในการบริหารงาน ดังนี้

กองทัพอังกฤษ (U.K. Ministry of defense ,1996)

กระบวนการปฏิรูปกองทัพอังกฤษ เริ่มตั้งแต่ช่วงปี 1980 โดยการใช้มาตรการการแปรรูปงานของรัฐเป็นเอกชน (Privatization) และเริ่มเน้นการวัดประสิทธิภาพการทำงานและปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการด้านการเงิน “Financial Management Initiative” ในปี 1982 เพื่อให้ผู้บริหาร ทุกระดับมีข้อมูลที่ต้องการเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายเพื่อการวางแผนและบริหารโครงการ โดยเปลี่ยนระบบงบประมาณเป็น 3 ปี แทนการทำเป็นปีต่อปี ในปี 1988 มีรายงานสรุปการดำเนินการของมาตรการนี้ว่า มีความก้าวหน้าเป็นที่น่าพอใจ แต่โดยที่กองทัพใหญ่เกินกว่าที่จะบริหาร โดยใช้กฎระเบียบเดียวกันทั้งหมด จึงได้เริ่มมาตรการขั้นต่อไป (Next Steps Initiative) ภายใต้มาตรการนี้คือ การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ในปี 1988 งานบริการที่เดิมดำเนินการเองจะถูกแยกออกมาจัดเป็นหน่วยบริหารพิเศษ (Executive Agency) ภายในกระทรวง ความเกี่ยวข้องระหว่างหน่วยบริหารพิเศษกับหน่วยงานเจ้าของ จะกำหนดไว้ในสัญญาระหว่างหัวหน้าหน่วยงานเจ้าของกับหัวหน้าหน่วยบริหารพิเศษ ในสัญญานี้จะระบุเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุผล โดยมอบอำนาจและให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรแก่หน่วยบริหารพิเศษนั้น ซึ่งการควบคุมการทำงานจะเน้นที่ผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก ในปี 1991 กองทัพอังกฤษได้ออกสัญญาประชาคม (The Citizen’s Charter) เพื่อที่จะปรับปรุงให้สามารถสนองตอบต่อยุทธศาสตร์ของชาติได้ดีขึ้น โดยถือเป็นสัญญาที่หน่วยราชการทุกแห่งต้องจัดทำ เพื่อปรับปรุงขบวนการบริการให้รวดเร็ว โปร่งใส บรรลุความพอใจ การทำงานในกองทัพปัจจุบันเน้นที่ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด โดยทุกองค์กรจะต้องแสดงผลลัพธ์ของการทำงานควบคู่กับค่าใช้จ่ายเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ในการคำนึงถึงความคุ้มค่าของเงินเป็นหลัก ซึ่งในปัจจุบันมีหน่วยงานภาครัฐได้ดำเนินการไปแล้วประกอบด้วยหน่วยงานระดับชาติ 42 แห่ง ระดับท้องถิ่น 2,000 แห่ง

กองทัพสหรัฐอเมริกา (U.S.Department of Defense ,1997)

หลังสิ้นสุดยุคสงครามเย็นกระทรวงกลาโหมต้องจัดโครงสร้างกองทัพเพื่อให้สอดคล้องกับภัยคุกคามและสถานการณ์ด้านความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไป โดยคำนึงถึงความพร้อมของกองทัพที่สามารถเผชิญกับภัยคุกคามที่เกิดขึ้น คุณภาพชีวิตของกำลังพล และการเสริมสร้างปรับปรุงกองทัพให้สามารถสนองต่อการปฏิบัติการได้ทุกรูปแบบเมื่อต้องการ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้กระทรวงกลาโหมต้องปรับโครงสร้างลดกำลังพล และปรับปรุงการบริหารงานป้องกันประเทศใหม่ จุดสำคัญของการปฏิรูประบบราชการเริ่มชัดเจนเมื่อ ประธานาธิบดี บิล คลินตัน เข้ารับตำแหน่ง ซึ่งสภาองเกรสได้ผ่านกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ Government Performance and Results Act (GPRA) เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐจัดทำแผนยุทธศาสตร์ครอบคลุมระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี แลกผลการกิจของหน่วยงาน กำหนดเป้าหมายระยะยาวและวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุ นอกจากนี้ยังต้องแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตลอดจนหนทางที่จะบรรลุความสำเร็จ และการวัดผลการดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม นอกเหนือจากนี้หน่วยงานภาครัฐยังต้องจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี (Annual Performance Plan) ที่ระบุตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่จะใช้ในการวัดผลผลิต (Outputs) ระดับของการให้บริการ และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในแต่ละกิจกรรมของแผนงานและรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อสาธารณะ ในปี 1996 ได้มีกฎหมาย Information Technology Management ให้หน่วยงานของรัฐทำการวัดผลสัมฤทธิ์การทำงาน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนโครงการที่รับผิดชอบด้วย

กองทัพออสเตรเลีย (Australian Department of Defense, 1999)

ได้ปฏิรูประบบราชการ ในช่วงทศวรรษที่ 1990 หรือลดการขาดดุลงบประมาณ โดยเพิ่มรายได้และลดค่าใช้จ่าย ได้มีการปรับโครงสร้างองค์กร กำหนดมาตรฐานงาน และวิธีปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการของรัฐ เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยกองทัพได้ออกมาตรการ 2 เรื่อง ได้แก่ Program Management and Budgeting : PMB ซึ่งเป็นมาตรการที่กำหนดให้หน่วยระบุเป้าหมาย มีการวัดผลสัมฤทธิ์ของโครงการในแง่ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า และให้มีการรายงานผลการปฏิบัติต่อสาธารณชนด้วย และมาตรการปรับปรุงการบริหารการเงินภาครัฐ (Financial Management Initiative Program :FMIP) สำคัญ นอกจากการปรับเปลี่ยนระบบการเงินภาครัฐแล้วยังได้กำหนดนโยบาย โดยมุ่งเน้นผลงานและผลลัพธ์ โดยมีการจัดทำงบประมาณล่วงหน้า 3 ปี เพื่อให้หน่วยสามารถวางแผนระยะกลางได้ และเปิดโอกาสให้จ่ายงบประมาณข้ามปีได้ ซึ่งก่อให้เกิดการประหยัดในการดำเนินงานมาก โดยเป็นมาตรการเดียวกันกับการปรับปรุง ประสิทธิภาพ

ในหน่วยงาน ให้มีความคล่องตัวในการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งจะเชื่อมโยงกับกระบวนการกำหนด ยุทธศาสตร์ของภาครัฐ

กองทัพแคนาดา (สำนักงานปลัดบัญชาทหารเรือ , 2544 :15)

ในช่วงทศวรรษที่ 1980 ได้เริ่มกระบวนการปฏิรูปกองทัพ โดยกำหนดความรับผิดชอบตาม ผลการปฏิบัติงานของโครงการ ซึ่งได้แก่การมีสัญญาณผลการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารระดับสูงและระดับล่าง มีการลดระดับชั้นของสายงานภายในองค์กรให้สั้นลง และเพื่อเป็นการสนับสนุนงานของส่วนราชการให้บรรลุผลตาม เป้าหมายของโครงการ ได้มอบอำนาจการใช้จ่ายงบประมาณ การบริหารงาน การบริหารงานบุคคล ตลอดจนให้ความคล่องตัวในการทำงานประจำวันแก่ส่วนราชการ ต่าง ๆ ทั้งนี้ นโยบายการปฏิรูปราชการเน้นที่การ ปรับปรุงคุณภาพการบริการของกองทัพต่อประชาชน

บทที่ 3

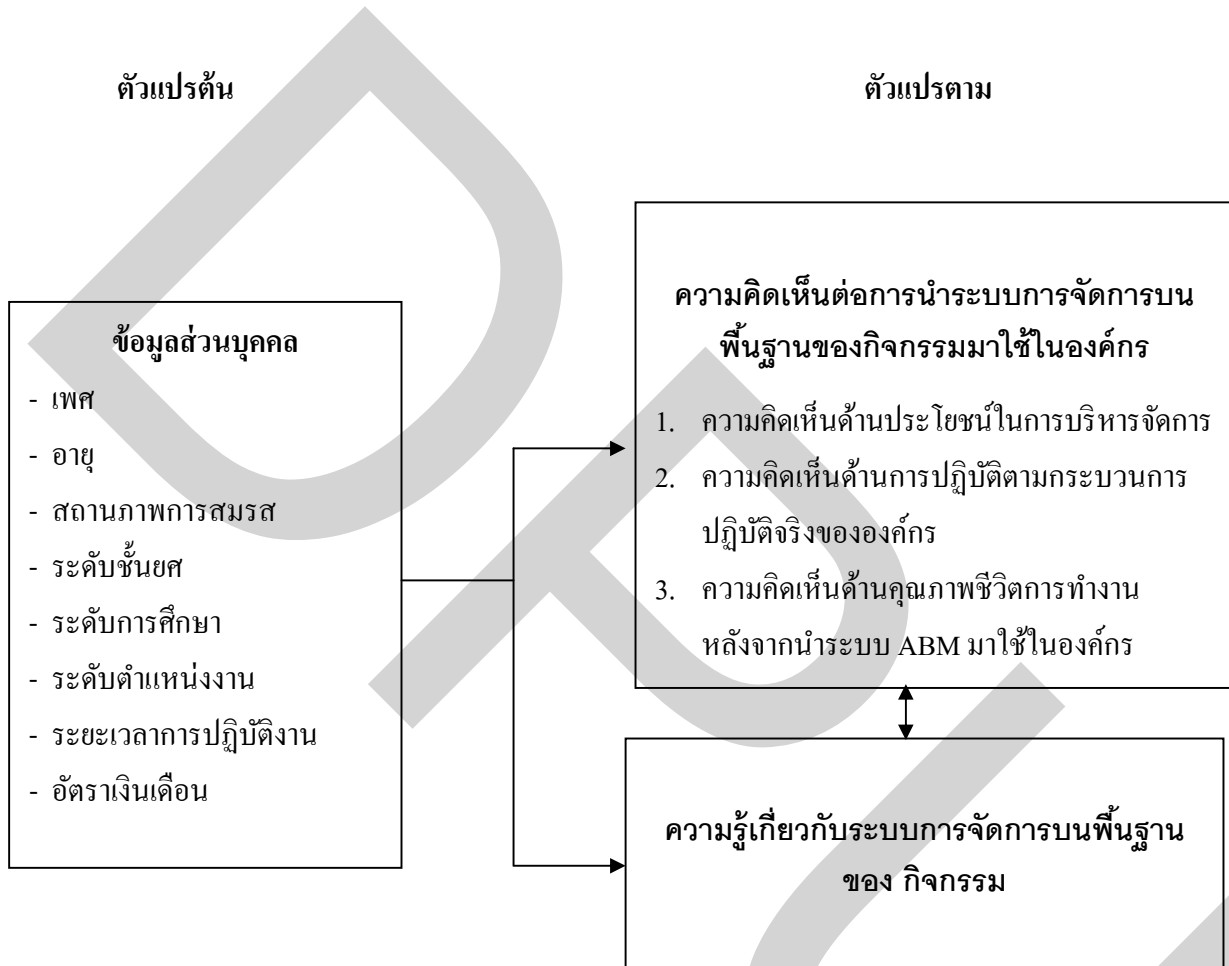
ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ ต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานกิจกรรมมาใช้ในองค์กร การออกแบบวิธีวิจัยใช้แบบเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามเนื้อหาสาระดังต่อไปนี้

1. กรอบแนวความคิดในการวิจัย
2. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
3. ประชากรและตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
7. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ภาพที่ 6

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ข้อมูลส่วนบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 8 ตัวแปร ดังนี้

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพการสมรส
- ระดับชั้นยศ
- ระดับการศึกษา
- ระดับตำแหน่งงาน
- ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน วศ.พร.
- อัตราเงินเดือน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

2.1 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

- 2.1.1 ความคิดเห็นด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ
- 2.1.2 ความคิดเห็นด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร
- 2.1.3 ความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร

2.2 ความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้จากข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ดังต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการให้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร วารสาร เอกสารวิชาการ ผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางประกอบการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ สังกัด กองทัพเรือ จำนวนทั้งสิ้น 229 คน โดยแบ่งออกเป็น

1. ข้าราชการชั้นนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 93 คน
2. ข้าราชการชั้นนายทหารประทวน จำนวน 136 คน ประกอบด้วย
 - ชั้นยศ พ.จ.ต. – พ.จ.อ.(พ) จำนวน 56 คน
 - ชั้นยศ จ.ต. – จ.อ. จำนวน 80 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้หลักการคำนวณของ Yamane's (บุญธรรมกิจปริดาภิวัตน์, 2537:17) ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย N = ขนาดของประชากร มีจำนวนเท่ากับ 229 คน
n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (โดยการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับ 0.01)

ดังนั้นจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง $n = \frac{229}{1 + 229(0.01)^2} = 224$ คน

การสุ่มตัวอย่าง

จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ ที่อยู่ในระดับชั้นยศนายทหารสัญญาบัตรและชั้นยศนายทหารประทวน จำนวนทั้งสิ้น 224 คนโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งสามารถแสดงกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวนประชากร(คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง(คน)
นายทหารสัญญาบัตร (คน)	93	91
นายทหารประทวน (คน)	136	133
รวมจำนวน	229	224

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานกิจกรรมมาใช้ในองค์กร โดยแบบสอบถามของการวิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในวศ.ทร. และอัตราเงินเดือน จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม จำนวน 10 ข้อ โดยอาศัยข้อมูลแนวคิดเกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิด ถูก – ผิด (True – False Items) หลักเกณฑ์การให้คะแนนคือ ข้อที่ตอบถูกได้ 1 คะแนน ข้อที่ตอบผิดได้ 0 คะแนน

เมื่อรวบรวมและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม ออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{10 - 0}{3} = 3.33$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับความรู้	ระดับคะแนน
ความรู้มาก	6.67 - 10.0
ความรู้ปานกลาง	3.34 - 6.66
ความรู้น้อย	0.00 - 3.33

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ ต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร จำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

ความคิดเห็นด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ ตามแนวความคิดของ Harold D. Koontz และ Cyril 'O Demmel โดยดัดแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย (ชงชัย สันติวงษ์, 2531 : 13-15)

- | | |
|--|----------------------|
| 1.1 ด้านการวางแผน (Planning) | ข้อ 1-2 จำนวน 2 ข้อ |
| 1.2 ด้านการจัดองค์กร (Organizing) | ข้อ 3-4 จำนวน 2 ข้อ |
| 1.3 ด้านการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) | ข้อ 5-6 จำนวน 2 ข้อ |
| 1.4 ด้านการสั่งการ (Directing) | ข้อ 7-8 จำนวน 2 ข้อ |
| 1.5 ด้านการควบคุม (Controlling) | ข้อ 9-10 จำนวน 2 ข้อ |

ความคิดเห็นด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานจริงในองค์กรเป็นหลัก แล้วดัดแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 10 ข้อ

ความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวความคิดของ Richard E. Walton ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องและครอบคลุมงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ โดยดัดแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 10 ข้อ

ลักษณะของคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบ Likert มีให้เลือกตอบให้ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด แบ่งข้อคำถามเชิงบวก (Positive) จำนวน 20 ข้อ และคำถามเชิงลบ (Negative) จำนวน 10 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อถามเชิงบวก	ข้อถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมาก	5.00 - 3.67
เห็นด้วยปานกลาง	3.66 - 2.34
เห็นด้วยน้อย	2.33 - 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดย

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากเจ้ากรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ กองทัพเรือ
2. ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยให้ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือกรอกแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น และรอกลับทันที

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษารายละเอียดจากเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการบนพื้นฐานกิจกรรม
2. สร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบดูว่าแบบสอบถามมีความถูกต้องและครอบคลุมในเรื่องที่ทำการวิจัยหรือไม่
4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านบุคลากรพิจารณา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
5. ปรับปรุงแบบสอบถาม
6. นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try – Out) กับกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีการทดลองใช้ระบบ ABM เช่นเดียวกัน จำนวน 20 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ทำการทดสอบได้เท่ากับ 0.9469 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Science for Window) และคำนวณค่าสถิติที่สำคัญ ได้แก่

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร โดยใช้ ค่าสถิติ t-test และ ค่าสถิติ F – test

5. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมกับระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ ต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
t	หมายถึง	ค่าสถิติในการทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่าง (ค่าสถิติ t)
F	หมายถึง	ค่าสถิติในการทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่าง (ค่าสถิติ F)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
t.prop.	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติ t
F.prop.	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติ F
r-prop.	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือในส่วนของ นายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน จำนวน 229 คน โดยการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 คน ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 224)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	191	85.3
หญิง	33	14.7
2. อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	4	1.8
26 – 35 ปี	79	35.3
36 – 45 ปี	94	42.0
46 ปีขึ้นไป	47	21.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	63	28.1
สมรส	150	67.0
อื่นๆ	11	4.9
4. ระดับชั้นยศ		
ชั้นประทวน	131	58.5
ชั้นสัญญาบัตร	93	41.5
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	146	65.2
ปริญญาตรี	62	27.7
สูงกว่าปริญญาตรี	16	7.1
6. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	177	79.0

ระดับบังคับบัญชา หรือหัวหน้าแผนกขึ้นไป	47	21.0
--	----	------

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน วศ.ทร.		
ต่ำกว่า 5 ปี	37	16.5
5 – 10 ปี	63	28.1
11 – 15 ปี	34	15.2
16 ปีขึ้นไป	90	40.2
8. อัตราเงินเดือน		
ไม่เกิน 7,500 บาท	45	20.1
7,501 – 15,000 บาท	130	58.0
15,001 – 25,000 บาท	41	18.3
มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	8	3.6

จากตารางที่ 1 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 85.3 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 14.7
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มใหญ่ที่สุดคือ กลุ่มที่มีอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 และกลุ่มที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21 สำหรับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.8
3. สถานภาพการสมรส กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงมาเป็นสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 28.1 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 4.9
4. ระดับชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นนายทหารชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 58.5 และเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 41.5

5. **ระดับการศึกษา** กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารุ่นนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.2 รองลงมาเป็นปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.7 และสูงกว่าปริญญาตรี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.1

6. **ระดับตำแหน่งงาน** กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารุ่นนี้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 79 และระดับบังคับบัญชาหรือหัวหน้าแผนกงานขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21

7. **ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน วศ.ทร.** กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารุ่นนี้ กลุ่มใหญ่ที่สุด คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมาคือ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.1 สำหรับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ 11-15 ปี นั้นใกล้เคียงกัน คือ คิดเป็นร้อยละ 16.5 และ 15.2 ตามลำดับ

8. **อัตราเงินเดือน** กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารุ่นนี้ ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 78.1 รองลงมาคือ 15,000- 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.3 และสูงกว่า 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.6

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม ของข้าราชการกรม วิทยาศาสตร์ทหารเรือ

ในการวัดความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์
ทหารเรือ ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดความรู้ จำนวน 10 ข้อ ซึ่งสามารถสรุปการวัดความรู้ของกลุ่ม
ตัวอย่าง ได้ดังนี้

2.1 ระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือใน ภาพรวมและจำแนกรายข้อ

ตารางที่ 2 ระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมในภาพรวม

(n = 224)

ความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM (คะแนน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.
2.00	2	.9		
3.00	9	4.0		
4.00	23	10.3		
5.00	16	7.1		
6.00	59	26.3	0.6789	0.1878
7.00	40	17.9		
8.00	33	14.7		
9.00	25	11.2		
10.00	17	7.6		

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในคำถามเกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม
ทั้งหมด 224 คน มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.6789 ($X = 0.6789, S.D. = 0.1878$) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วน
ใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับมาก โดยคะแนนการตอบคำถามต่ำสุด คือ 2 คะแนน และ สูงสุด คือ 10 คะแนน

เมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรู้ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือเกี่ยวกับระบบการจัดการ
บนพื้นฐานกิจกรรม เป็นรายข้อ สามารถจำแนกได้ ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม จำแนกรายข้อ

ความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม	คะแนน		X	S.D.	ระดับความรู้
	ถูก(1)	ผิด(0)			
1. การจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (ABM) คือกระบวนการที่ใช้ประโยชน์จากข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย(cost) และผลการดำเนินงาน(performance) รวมทั้งเครื่องมือและเทคนิคในการบริหารจัดการอื่น ๆ เพื่อช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ	185 (82.6)	39 (17.4)	.83	.38	มาก
2. การใช้ระบบจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมจะทำให้สามารถวิเคราะห์ได้ว่ากิจกรรมใดเป็นกิจกรรมที่เพิ่มค่า(Value-added activity) และกิจกรรมใดเป็นกิจกรรมที่ไม่เพิ่มค่า (Non Value-added activity)	163 (72.8)	61 (27.2)	.73	.45	มาก
3. ระบบ ABM สามารถประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรที่เป็นหน่วยผลิตเท่านั้น ส่วนองค์กรที่เป็นหน่วยบริการไม่สามารถมาใช้ได้ เนื่องจากไม่มีผลิตภัณฑ์ในการคิดต้นทุนเข้าสู่กิจกรรม	110 (49.1)	114 (50.9)	.49	.50	ปานกลาง
4. ระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม (ABM) เป็นระบบที่ได้พัฒนามาจากระบบบัญชีต้นทุนกิจกรรม (ABC)	180 (80.4)	44 (19.6)	.80	.40	มาก
5. การนำระบบ ABM มาใช้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถทราบถึงข้อมูลต้นทุนผลิตภัณฑ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง และนำไปใช้ในการตัดสินใจได้ดีขึ้น	170 (75.9)	54 (24.1)	.76	.43	มาก
6. กองทัพเรือ เป็นหน่วยงานแรกที่ได้นำระบบจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในประเทศไทย	143 (63.8)	81 (36.2)	.64	.48	ปานกลาง
7. ในมุมมองของ ABM ถือว่าผลิตภัณฑ์เป็นตัวก่อให้เกิดต้นทุน หมายความว่าถ้าไม่มีผลิตภัณฑ์ต้นทุนก็ไม่เกิด	106 (47.3)	118 (52.7)	.47	.50	ปานกลาง
8. ABM เป็นเครื่องมือในการบริหารที่มุ่งเน้นในการบริหารค่าใช้จ่ายและงบประมาณเป็นหลัก	161 (71.9)	63 (28.1)	.72	.45	มาก
9. เครื่องมือที่ใช้วัดผลการดำเนินงานนั้น ใช้ดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicator : KPI) เป็นเครื่องมือสำหรับวัด	168 (75.0)	56 (25.0)	.75	.43	มาก
10. การเทียบเคียงผลการดำเนินงาน (Benchmarking) สามารถเทียบเคียงกับหน่วยงานใดก็ได้ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในธุรกิจเดียวกันก็ตาม	110 (49.1)	114 (50.9)	.49	.50	ปานกลาง
เฉลี่ย	150 (66.7)	74 (32.3)	.68	.18	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ มีความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมอยู่ในระดับมาก (X = 0.68)

2.2 ระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ
จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของ
กิจกรรม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	X	S.D.	ระดับความรู้
1. เพศ			
- ชาย	6.58	1.87	ปานกลาง
- หญิง	7.27	1.82	มาก
2. อายุ			
- ไม่เกิน 25 ปี	7.25	2.22	มาก
- 26 – 35 ปี	6.58	1.78	ปานกลาง
- 36 – 45 ปี	6.67	2.01	มาก
- 46 ปีขึ้นไป	6.81	1.79	มาก
3. สถานภาพสมรส			
- โสด	6.87	1.84	มาก
- สมรส	6.68	1.84	มาก
- อื่น ๆ	5.55	2.38	ปานกลาง
4. ระดับชั้นยศ			
- ชั้นประทวน	6.26	1.83	ปานกลาง
- ชั้นสัญญาบัตร	7.27	1.79	มาก
5. ระดับการศึกษา			
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	6.19	1.79	ปานกลาง
- ปริญญาตรี	7.35	1.78	มาก
- สูงกว่าปริญญาตรี	8.50	1.03	มาก
6. ระดับตำแหน่งงาน			
- ระดับปฏิบัติการ	6.41	1.83	ปานกลาง
- ระดับบังคับบัญชาหรือหัวหน้า	7.70	1.71	มาก

แผนงานขึ้นไป			
--------------	--	--	--

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	X	S.D.	ระดับความรู้
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน วศ.ทร.			
- ต่ำกว่า 5 ปี	7.19	1.71	มาก
- 5 – 10 ปี	6.49	1.53	ปานกลาง
- 11 – 15 ปี	6.91	2.01	มาก
- 16 ปีขึ้นไป	6.51	2.08	ปานกลาง
8. อัตราเงินเดือน			
- ไม่เกิน 7,500 บาท	6.55	1.66	ปานกลาง
- 7,501 – 15,000 บาท	6.36	1.91	ปานกลาง
- 15,001 – 25,000 บาท	7.56	1.78	มาก
- มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	8.00	1.07	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับความรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในคำถามเกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานกิจกรรม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

1. เพศ เพศหญิง มีระดับความรู้มากกว่าเพศชาย โดยมีความรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 7.27 ส่วนเพศชาย มีระดับความรู้ปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.58

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความรู้มากที่สุด คือกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี โดยมีความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 7.25 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีอายุ 36-45 ปี มีความรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 6.81 และ 6.67 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มที่มีอายุ 26-35 ปี มีระดับความรู้ต่ำสุด โดยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.58

3. สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีระดับความรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.87 รองลงมาเป็นสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.68 และต่ำสุด คือสถานภาพอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.55

4. ระดับชั้นยศ ชั้นยศสัญญาบัตรมีระดับความรู้มากกว่าชั้นยศประทวน โดยมีความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.27 ส่วนชั้นยศประทวน มีระดับความรู้ปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.26

5. **ระดับการศึกษา** กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความรู้มากที่สุด คือกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีความรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.50 รองลงมาเป็นปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.35 และระดับความรู้ต่ำที่สุด คือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.19

6. **ระดับตำแหน่งงาน** ระดับบังคับบัญชาหรือหัวหน้าแผนกงานขึ้นไปมีระดับความรู้มากกว่า ระดับปฏิบัติการ โดยมีความรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.70 ส่วนระดับปฏิบัติการ มีระดับความรู้ปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.41

7. **ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน วท.ทร.** กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความรู้มากที่สุด คือกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี โดยมีความรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.19 รองลงมาเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.91 สำหรับระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป นั้นใกล้เคียงกัน คือมีความรู้อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.49 และ 6.51 ตามลำดับ

8. **อัตราเงินเดือน** กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 15,000 บาท ส่วนใหญ่มีระดับความรู้มากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า โดยกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 25,001 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 8.00 สำหรับกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 7,501 – 15,000 บาท มีระดับความรู้ต่ำที่สุด โดยมีความรู้อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.36

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ในแต่ละด้าน

(n =224)

การจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ	3.18	.59	ปานกลาง
2. ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร	3.07	.62	ปานกลาง
3. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร	3.06	.52	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.10	.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือมีความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.10$) และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ในด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด โดยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ($X = 3.18$) สำหรับด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร พบว่ามีระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกัน คืออยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.07$ และ 3.06 ตามลำดับ)

เมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในด้านต่าง ๆ เป็นรายชื่อ สามารถจำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ

ความคิดเห็นด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น					X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ทำให้มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรชัดเจนยิ่งขึ้น	20 (8.9)	85 (37.9)	99 (44.2)	19 (8.5)	1 (0.4)	3.46	.79	ปานกลาง
2. ทำให้มีการประเมินผลแผนงานที่ได้ดำเนินการไปแล้วทุกแผนงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง การวางแผนครั้งต่อไป	24 (10.7)	75 (33.5)	109 (48.7)	12 (5.4)	4 (1.8)	3.46	.82	ปานกลาง
3. ทำให้มีการกำหนดขอบเขตของงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจนและมีความสัมพันธ์กัน	18 (8.0)	81 (36.2)	81 (36.2)	31 (13.8)	13 (5.8)	3.27	.99	ปานกลาง
4. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละแผนกไม่ชัดเจน มีการทำงานซ้ำซ้อน เนื่องจากมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกันในหลายแผนก	16 (7.1)	61 (27.2)	102 (45.5)	32 (14.3)	13 (5.8)	3.16	.96	ปานกลาง
5. มีการสับเปลี่ยนงาน และโยกย้ายกำลังพล เพื่อให้ปฏิบัติงานตรงตามสายงานและความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	26 (11.6)	53 (23.7)	79 (35.3)	41 (18.3)	25 (11.2)	3.06	1.15	ปานกลาง
6. จัดให้มีการอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	24 (10.7)	44 (19.6)	90 (40.2)	52 (23.2)	14 (6.3)	3.05	1.05	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ และเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	17 (7.6)	73 (32.6)	80 (35.7)	43 (19.2)	11 (4.9)	3.19	.99	ปานกลาง
8. ทำให้การสั่งงานต่างๆในการปฏิบัติงานเกิดความไม่ชัดเจน ซ้ำซ้อน และเกิดความสับสน	19 (8.5)	51 (22.8)	101 (45.1)	42 (18.8)	11 (4.9)	3.11	.97	ปานกลาง
9. ทำให้การประเมินผลขององค์กรและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการมีความเหมาะสมและถูกต้อง	15 (6.7)	71 (31.7)	85 (38.4)	38 (17.0)	14 (6.3)	3.16	.99	ปานกลาง
10. ทำให้การควบคุมการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายงบประมาณรัดกุมยิ่งขึ้นมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแผนที่กำหนด	32 (14.3)	63 (28.1)	91 (40.6)	35 (15.6)	3 (1.3)	3.38	.96	ปานกลาง
เฉลี่ย						3.18	.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ มีความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.18 ($X = 3.18$)

ตารางที่ 7 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร

ความคิดเห็นด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความจำเป็นที่จะต้องนำระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ในองค์กร	36 (16.1)	59 (26.3)	76 (33.9)	37 (16.5)	16 (7.1)	3.28	1.13	ปานกลาง
2. การปฏิบัติตามระบบ ABMทำให้สูญเสียงบประมาณในการฝึกอบรมข้าราชการโดยไม่จำเป็น	29 (12.9)	43 (19.2)	83 (37.1)	59 (26.3)	10 (4.5)	3.10	1.07	ปานกลาง
3. ท่านเต็มใจอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติตามระบบ ABM	17 (7.6)	68 (30.4)	90 (40.2)	38 (17.0)	11 (4.9)	3.19	.97	ปานกลาง
4. การปฏิบัติตามระบบ ABM ทำให้สูญเสียเวลาโดยไม่จำเป็น	33 (14.7)	44 (19.6)	88 (39.3)	46 (20.5)	13 (5.8)	3.17	1.10	ปานกลาง
5. ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติตามระบบ ABM	31 (13.8)	70 (31.3)	101 (45.1)	18 (8.0)	4 (1.8)	3.47	.89	ปานกลาง
6. การปฏิบัติตามระบบ ABM ทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานมากขึ้น	22 (9.8)	49 (21.9)	99 (44.2)	47 (21.0)	7 (3.1)	3.14	.96	ปานกลาง
7. การปฏิบัติตามระบบ ABM ทำให้สูญเสียงบประมาณในด้านเอกสารต่าง ๆ โดยไม่จำเป็น	23 (10.3)	3 (1.3)	82 (36.6)	38 (17.0)	8 (3.6)	3.29	.98	ปานกลาง
8. การปฏิบัติตามระบบ ABM ทำให้ท่านรู้สึกอยากให้ทุกคนเห็นความสำคัญ และประโยชน์ของระบบ ABM	14 (6.3)	75 (33.5)	90 (40.2)	29 (12.9)	16 (7.1)	3.19	.98	ปานกลาง
9. การปฏิบัติตามระบบ ABM ทำให้การดำเนินงานด้านงบประมาณเป็นไปได้ด้วยความล่าช้า เพราะความยุ่งยากด้านเอกสาร	9 (4.0)	58 (25.9)	108 (48.2)	35 (15.6)	14 (6.3)	3.06	.91	ปานกลาง
10. ท่านเชื่อว่าระบบดังกล่าวมีผลดีในทางปฏิบัติมากกว่าทางเสีย	24 (10.7)	64 (37.5)	80 (35.7)	24 (10.7)	12 (5.4)	3.38	.99	ปานกลาง
เฉลี่ย						3.07	.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ มีความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติงานจริงขององค์กร อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.07 ($X = 3.07$)



ตารางที่ 8 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร

ความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน หลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น	11 (4.9)	66 (29.5)	97 (43.3)	41 (18.3)	9 (4.0)	3.13	.91	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ	4 (1.8)	45 (20.1)	99 (44.2)	49 (21.9)	27 (12.1)	2.78	.96	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำไม่มีคุณค่าและเริ่มเบื่อหน่ายกับงาน	9 (4.0)	29 (12.9)	88 (39.3)	77 (34.4)	21 (9.4)	2.68	.95	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่าบรรยากาศและสภาพการทำงานในองค์กรแย่ง	20 (8.9)	36 (16.1)	96 (42.9)	56 (25.0)	16 (7.1)	2.95	1.03	ปานกลาง
5. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองมากขึ้น	19 (8.5)	62 (27.7)	106 (47.3)	26 (11.6)	11 (4.9)	3.23	.94	ปานกลาง
6. ท่านไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในงานอย่างแท้จริง	18 (8.0)	53 (23.7)	102 (45.5)	41 (18.3)	10 (4.5)	3.13	.95	ปานกลาง
7. ท่านมีเวลาส่วนตัวและมีชีวิตครอบครัวที่ดีขึ้น	4 (1.8)	40 (17.9)	131 (58.8)	28 (12.5)	21 (9.4)	2.90	.86	ปานกลาง
8. ท่านได้รับการยอมรับ และมีการร่วมมือกันทำงานมากขึ้น	8 (3.6)	63 (28.1)	115 (51.3)	31 (13.8)	7 (3.1)	3.15	.82	ปานกลาง
9. ท่านรู้สึกมีอิสระในการพูด แสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค	8 (3.6)	39 (17.4)	110 (49.1)	40 (17.9)	27 (12.1)	2.83	.98	ปานกลาง
10. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	25 (11.2)	67 (29.9)	103 (46.0)	23 (10.3)	6 (2.7)	3.37	.91	ปานกลาง
เฉลี่ย						3.06	.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.06 ($X = 3.06$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 224)

ข้อมูลส่วนบุคคล	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เพศ			
- ชาย	3.09	.53	ปานกลาง
- หญิง	3.21	.33	ปานกลาง
2. อายุ			
- ไม่เกิน 25 ปี	3.33	.34	ปานกลาง
- 26 – 35 ปี	3.00	.50	ปานกลาง
- 36 – 45 ปี	3.11	.49	ปานกลาง
- 46 ปีขึ้นไป	3.26	.53	ปานกลาง
3. สถานภาพสมรส			
- โสด	3.08	.53	ปานกลาง
- สมรส	3.13	.50	ปานกลาง
- อื่น ๆ	2.85	.35	ปานกลาง
4. ระดับชั้นยศ			
- ชั้นประทวน	3.01	.47	ปานกลาง
- ชั้นสัญญาบัตร	3.24	.52	ปานกลาง
5. ระดับการศึกษา			
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.06	.49	ปานกลาง
- ปริญญาตรี	3.12	.53	ปานกลาง
- สูงกว่าปริญญาตรี	3.46	.34	ปานกลาง
6. ระดับตำแหน่งงาน			
- ระดับปฏิบัติการ	3.02	.47	ปานกลาง
- ระดับบังคับบัญชา หรือ หัวหน้าแผนกงานขึ้นไป	3.43	.49	ปานกลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

(n = 224)

ข้อมูลส่วนบุคคล	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน วศ.ทร.			
- ต่ำกว่า 5 ปี	3.04	.46	ปานกลาง
- 5 – 10 ปี	3.08	.42	ปานกลาง
- 11 – 15 ปี	3.10	.40	ปานกลาง
- 16 ปีขึ้นไป	3.15	.60	ปานกลาง
8. อัตราเงินเดือน			
- ไม่เกิน 7,500 บาท	3.12	.42	ปานกลาง
- 7,501 – 15,000 บาท	2.98	.49	ปานกลาง
- 15,001 – 25,000 บาท	3.35	.52	ปานกลาง
- มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	3.55	.28	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

1. เพศ เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ส่วนเพศชาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มอายุ มีระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกัน คืออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00-3.33
3. สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 รองลงมาเป็นสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และต่ำสุด คือสถานภาพอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85

4. **ระดับขั้นยศ** ขั้นยศสัญญาบัตรมีระดับความคิดเห็นมากกว่าชั้นยศประทวน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.24 ส่วนชั้นยศประทวน มีระดับความคิดเห็น ปานกลางเช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01

5. **ระดับการศึกษา** กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 รองลงมาเป็นปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

6. **ระดับตำแหน่งงาน** ระดับบังคับบัญชาหรือหัวหน้าแผนกงานขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมากกว่าระดับปฏิบัติการ โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02

7. **ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน วส.ทร.** กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกัน คืออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.04 - 3.15 โดยมีแนวโน้มสูงขึ้นตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น

8. **อัตราเงินเดือน** กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 15,000 บาท ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า โดยกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 25,001 ขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.55 สำหรับกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 7,501 – 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 ผลการทดสอบความแตกต่างของเพศกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในภาพรวม

(n =224)

เพศ	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t-test	t-prop.
ชาย	191	3.087	.527	-1.265	.207
หญิง	33	3.207	.329		

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อแยกวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ ได้ดังนี้

ตารางที่ 11 ผลการทดสอบความแตกต่างของเพศกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ในแต่ละด้าน

(n =224)

ความคิดเห็น	t-test	t-prop.
1. ด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ	-1.135	.257
2. ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร	-1.446	.150
3. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร	-0.656	.512

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ผลการทดสอบความแตกต่างของอายุกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในภาพรวม

(n =224)

อายุ	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F-test	F-prop.
ไม่เกิน 35 ปี	83	3.014	.495	3.532	.031*
36-45 ปี	94	3.109	.487		
46 ปี ขึ้นไป	47	3.256	.526		

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variances : ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ข้าราชการที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในภาพรวม แตกต่างกัน

เมื่อแยกวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ ได้ดังนี้

ตารางที่ 13 ผลการทดสอบความแตกต่างของอายุกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ในแต่ละด้าน

(n =224)

ความคิดเห็น	F-test	F-prop.
1. ด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ	1.568	.211
2. ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร	3.958	.020*
3. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร	4.825	.009*

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variances : ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ข้าราชการที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ในด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร แตกต่างกัน สำหรับด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ พบว่ามีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของสถานภาพการสมรสกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในภาพรวม

(n =224)

สถานภาพการสมรส	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t-test	t-prop.
โสด	63	3.028	.531	-.422	.673
สมรสและอื่นๆ	161	3.114	.494		

จากตารางที่ 14 ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อแยกวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส ได้ดังนี้

ตารางที่ 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของสถานภาพการสมรส กับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ในแต่ละด้าน

(n =224)

ความคิดเห็น	t-test	t-prop.
1. ด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ	.366	.715
2. ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร	-.781	.436
3. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร	-.713	.476

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับชั้นยศกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในภาพรวม

(n =224)

ระดับชั้นยศ	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t-test	t-prop.
ชั้นประทวน	131	3.006	.471	-3.578	.000*
ชั้นสัญญาบัตร	93	3.244	.518		

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า นายทหารชั้นยศประทวนและสัญญาบัตร มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในภาพรวม แตกต่างกัน

เมื่อแยกวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับชั้นยศ ได้ดังนี้

ตารางที่ 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับชั้นยศกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ในแต่ละด้าน

(n =224)

ความคิดเห็น	t-test	t-prop.
1. ด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ	-2.850	.005*
2. ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร	-3.655	.000*
3. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร	-2.732	.007*

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า นายทหารชั้นยศประทวนและสัญญาบัตร มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในทุกด้าน แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในภาพรวม

(n =224)

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t-test	t-prop.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	146	3.062	.495	-1.760	.080
ปริญญาตรีขึ้นไป	78	3.185	.514		

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อแยกวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ในแต่ละด้าน

(n =224)

ความคิดเห็น	t-test	t-prop.
1. ด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ	-1.594	.112
2. ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร	-2.096	.037*
3. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร	-0.798	.426

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กรแตกต่างกัน สำหรับด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการและด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร พบว่ามีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในภาพรวม

(n =224)

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t-test	t-prop.
ระดับปฏิบัติการ	177	3.019	.473	-5.213	.000*
ระดับบังคับบัญชาหรือหัวหน้าแผนกงานขึ้นไป	47	3.427	.489		

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในภาพรวม แตกต่างกัน

เมื่อแยกวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับตำแหน่งงานได้ดังนี้

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ในแต่ละด้าน

(n =224)

ความคิดเห็น	t-test	t-prop.
1. ด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ	-4.313	.000*
2. ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร	-5.509	.000*
3. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร	-3.508	.001*

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในทุกด้าน แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานใน วศ.ทร.กับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในภาพรวม

(n =224)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ใน วศ.ทร.	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F-test	F-prop.
ต่ำกว่า 5 ปี	37	3.038	.460	.538	.657
5-10 ปี	63	3.080	.418		
11 – 15 ปี	34	3.097	.404		
16 ปี ขึ้นไป	90	3.153	.603		

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variances : ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน วศ.ทร.ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อแยกวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานใน วศ.ทร. ได้ดังนี้

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานใน วศ.ทร.กับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ในแต่ละด้าน

(n =224)

ความคิดเห็น	F-test	F-prop.
1. ด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ	.408	.748
2. ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร	.224	.880
3. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร	2.253	.083

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variances : ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน วศ.ทร.ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ผลการทดสอบความแตกต่างของอัตราเงินเดือนกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในภาพรวม

(n =224)

อัตราเงินเดือน	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F-test	F-prop.
ไม่เกิน 7,500 บาท	45	3.159	.419	12.573	.000*
7,501 – 15,000 บาท	130	2.98	.494		
15,001 บาท ขึ้นไป	49	3.38	.504		

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variances : ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในภาพรวม แตกต่าง

กัน เมื่อแยกวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอัตราเงินเดือนได้ดังนี้

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบความแตกต่างของอัตราเงินเดือนกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ในแต่ละด้าน

(n =224)

ความคิดเห็น	F-test	F-prop.
1. ด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ	8.244	.000*
2. ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร	13.769	.000*
3. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร	6.412	.002*

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variances : ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน

กัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรในทุกระดับ แตกต่าง
กัน



สมมุติฐานที่ 2 ระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร

ตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร

(n =224)

ความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม มาใช้ในองค์กร	r	r-prop.
1. ด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ	.222	.001*
2. ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร	.25	.000*
3. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร	.092	.169
รวม	.221	.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .221 กล่าวคือ เมื่อข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM เพิ่มขึ้นจะทำให้มีความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรสูงขึ้น

เมื่อแยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM กับระดับความคิดเห็นในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความคิดเห็นในด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการและด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .222 และ .25 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เมื่อข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือมีความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM เพิ่มขึ้นจะทำให้มีความคิดเห็นในด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการและด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กรสูงขึ้น ส่วนความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร พบว่า ความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ ความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร และระดับความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM พร้อมทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็น และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้กับระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ ทั้งในส่วนของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 97.8 จากข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือทั้งหมด 229 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ระบบ ABM โดยอาศัยข้อมูล แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบ ABM มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 3 ด้าน คือ ด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t - test ค่าสถิติ F - test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 เพศ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 85.3 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 14.7

1.2 อายุ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ กลุ่มใหญ่ที่สุดคือ กลุ่มที่มีอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 และกลุ่มที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21 สำหรับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.8

1.3 สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงมาเป็นสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 28.1 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 4.9

1.4 ระดับชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นนายทหารชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 58.5 และเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 41.5

1.5 ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.2 รองลงมาเป็นปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.7 และสูงกว่าปริญญาตรี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.1

1.6 ระดับตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 79 และระดับบังคับบัญชาหรือหัวหน้าแผนกงานขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21

1.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน วศ.ทร. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ กลุ่มใหญ่ที่สุด คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมาคือ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.1 สำหรับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ 11-15 ปี นั้นใกล้เคียงกัน คือ คิดเป็นร้อยละ 16.5 และ 15.2 ตามลำดับ

1.8 อัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 78.1 รองลงมาคือ 15,000- 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.3 และสูงกว่า 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.6

2. ระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม

พบว่า ข้าราชการของกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ มีความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ($X = 0.68$) โดยชั้นยศสัญญาบัตรมีระดับความรู้มากกว่าชั้นยศประทวนเล็กน้อย

3. ระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร

พบว่าในภาพรวม ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือมีความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ($X = 3.10$) โดยชั้นยศสัญญาบัตรมีระดับความคิดเห็นมากกว่าชั้นยศประทวนเล็กน้อย และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการ มีความคิดเห็นในระดับปานกลางต่อทุกด้าน โดยมีความคิดเห็นด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการมากที่สุด ($X = 3.18$) สำหรับด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน ($X = 3.07$ และ 3.06 ตามลำดับ)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

4.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับชั้นยศ ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1.2 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานใน วศ.ทร. ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM กับระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ ($r = .221$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อแยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้กับระดับความคิดเห็นในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความคิดเห็นในด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการและด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร ($r = .222$ และ $.25$ ตามลำดับ) สำหรับด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การอภิปรายผล

ผลที่ได้รับจากการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็น และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้กับระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีอายุ ระหว่าง 26-35 ปี และ 36-45 ปี ร้อยละ 35 และ 42 ตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 65 และเป็นระดับชั้นยศประทวน ร้อยละ 58 โดยส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 79 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานประมาณ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40 และอัตราเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 7,501 -15,000 บาท ร้อยละ 58 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในวัยกลางคน และปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับระดับชั้นยศ และระดับการศึกษา ทั้งนี้ข้าราชการชั้นประทวน ส่วนใหญ่จะจบการศึกษาจาก รร.ชุมพลทหารเรือ ซึ่งเป็นสถานศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อข้าราชการส่วนใหญ่เป็นทหารชั้นประทวน รายได้จึงอยู่ในระดับต่ำ จากผลการวิเคราะห์จะเห็นว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ วศ.ทร.เป็นระยะเวลานาน คือส่วนใหญ่ 16 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานของ วศ.ทร.จะเป็นงานที่เป็นวิชาชีพเฉพาะด้าน ต้องอาศัยความรู้ และความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้ไม่สามารถโยกย้ายหรือผลัดเปลี่ยนกำลังพลกับหน่วยงานอื่นใน ทร. ได้

2. ระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรม

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM ในภาพรวม ข้าราชการส่วนใหญ่ของกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือมีความรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.67 ($X = 0.67$) โดยชั้นยศสัญญาบัตรมีระดับความรู้มากกว่าชั้นยศประทวนเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากก่อนการนำระบบ ABM มาทดลองใช้ในกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ กองทัพเรือได้ดำเนินการหลายประการเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นและข้าราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้รับความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM ไม่ว่าจะเป็นการจัดประชุมชี้แจง การฝึกอบรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกกองทัพเรือ การจัดหาหนังสือเอกสารวิชาการเกี่ยวกับระบบ ABM เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถศึกษาเพิ่มเติม ส่งผลให้ข้าราชการส่วนใหญ่ทั้งในระดับสัญญาบัตรและประทวน มีความรู้ในเรื่องระบบ ABM เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผลจากการวัดระดับความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM ยังสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพที่ดีในการรับรู้ความรู้

ใหม่ ๆ ของข้าราชการภายในกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ ได้เป็นอย่างดี และจะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการจัดอบรมของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการฝึกอบรมในเรื่องดังกล่าวอีกด้วย

3. ระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร

ผลการศึกษาวิจัย พบว่าในภาพรวม ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือมีความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.10 ($X = 3.10$) โดยชั้นยศสัญญาบัตรมีระดับความคิดเห็นมากกว่าชั้นยศประทวนเล็กน้อย และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับปานกลางต่อทุกด้าน โดยมีความคิดเห็นด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.18 สำหรับด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และ 3.06 ตามลำดับ ซึ่งสามารถแยกพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังต่อไปนี้ คือ

3.1 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.18 ($X = 3.18$) โดยเฉพาะระดับบังคับบัญชาหรือหัวหน้าแผนกงานขึ้นไปมีความคิดเห็นมากกว่าระดับปฏิบัติการ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการในทุกระดับชั้นทราบดีว่าเทคนิคการบริหารจัดการทุกเทคนิคเมื่อนำมาใช้ในองค์กรใดแล้วย่อมส่งผลดีต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร ทั้งด้านการวางแผนกลยุทธ์ และการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่ง ABM ก็เป็นเครื่องมือหรือเทคนิคการจัดการชนิดหนึ่ง ซึ่งเมื่อนำมาใช้แล้ว ก็จะสามารถคาดการณ์ถึงประโยชน์ที่จะได้รับได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในการจัดสรรทรัพยากร อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยในภาพรวม นอกจากนี้ข้าราชการส่วนใหญ่ยังรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของตนเองมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรและมีความรับผิดชอบในการใช้ทรัพยากรของหน่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนตระหนักว่าผลการปฏิบัติของตนเองย่อมจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานโดยรวมเสมอ จึงอาจส่งผลให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

3.2 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.07 ($X = 3.07$) ซึ่งอธิบายได้ว่า กองทัพเรือเพิ่งจะริเริ่มนำมาทดลองใช้ที่กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือเป็นแห่งแรก และอยู่ในระหว่างการทดลองใช้งาน ข้าราชการในทุกระดับยังขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานที่แท้จริง และการปฏิบัติงานตามระบบ ABM บางขั้นตอนอาจทำให้เกิดปัญหาและเกิด

ความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน ประกอบกับวัฒนธรรมองค์กรของระบบราชการ มักไม่ชอบมีการเปลี่ยนแปลงเป็นทุนเดิม ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงในการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร อาจส่งผลให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางและต่ำกว่าความคิดเห็นด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ

3.3 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.06 ($X = 3.06$) ซึ่งอธิบายได้ว่าอาจเป็นเพราะ ABM เป็นเรื่องใหม่ซึ่งได้นำมาใช้ในประเทศไทยได้ไม่นานนัก และขณะที่ทำการวิจัย กองทัพเรือเพิ่งจะริเริ่มนำมาทดลองใช้ที่กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือเป็นแห่งแรก โดยอยู่ในระหว่างการทดลองใช้กับข้าราชการในระดับบังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการ ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับข้าราชการในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานยังไม่ปรากฏให้เห็นเด่นชัดนัก แต่การที่ข้าราชการมีแนวโน้มเห็นด้วยกับการนำแนวคิดเรื่องการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร อาจเนื่องมาจากกองทัพเรือได้ดำเนินการเผยแพร่ความรู้ในเรื่องดังกล่าวกับผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยการประชุมชี้แจง ฝึกอบรม และให้ความรู้อย่างต่อเนื่องทำให้ข้าราชการมีความเข้าใจแนวคิดการจัดการบนพื้นฐานกิจกรรมในระดับหนึ่ง และสามารถคาดการณ์ถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากเรื่องดังกล่าวได้ แต่อย่างไรก็ตามเทคนิคในการบริหารงานทุกเทคนิคย่อมนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นจึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่1 ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า

1) ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการส่วนใหญ่ถึงแม้ว่าจะเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง แต่ก็มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมองว่าการนำแนวคิดระบบ ABM มาใช้ในองค์กร เป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้การบริหารทรัพยากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้องค์กรปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็วขึ้น และ ABM ยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะข้าราชการผู้นั้นจะเป็นเพศหญิงหรือชาย ดังนั้น จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

2) ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีอายุมากกว่าส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งในระดับสูงหรือระดับผู้บังคับบัญชา ทำให้มีโอกาสที่จะได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงาน สภาพการณ์ขององค์กรและสภาพแวดล้อมต่างๆ มากกว่า รวมทั้งมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมในเรื่องเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารมากกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อย จึงทำให้มีพื้นฐานความรู้ดีกว่าและสามารถทำความเข้าใจในเรื่อง ABM ได้ดีกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อย สาเหตุอีกประการหนึ่งคือ ข้าราชการที่มีอายุมากกว่าส่วนใหญ่แล้วจะมีความเป็นผู้ใหญ่ (Maturity) มากกว่าและการที่ผู้ที่มีอายุมากกว่าดำรงอยู่ในตำแหน่งระดับสูงกว่านั้น ความรับผิดชอบประการหนึ่ง ก็คือ ต้องดูแลการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ ทำให้ต้องมีการคิดริเริ่มในการปรับปรุงระบบงานอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้น จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ ข้าราชการที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรในภาพรวม แตกต่างกัน

3) ข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ไม่ว่าจะข้าราชการผู้นั้นจะมีสถานภาพการสมรสเช่นใด ต่างก็ได้รับผลกระทบจากการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรเช่นเดียวกัน ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจจะมีทั้งด้านดีและไม่ดีต่อการ

ปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบกัน แต่อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมความรู้ให้กับข้าราชการทุกคนอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน ก็จะสามารถปรับทัศนคติและเพิ่มการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4) ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับชั้นยศ พบว่า นายทหารชั้นยศประทวนและสัญญาบัตร มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรแตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ชั้นยศสัญญาบัตรมีระดับความคิดเห็นมากกว่าชั้นยศประทวน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะชั้นยศสัญญาบัตรส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งในระดับสูงหรือระดับผู้บังคับบัญชา ซึ่งจำเป็นต้องใช้เครื่องมือและเทคนิคในการบริหารจัดการ เพื่อช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากร อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยในภาพรวม ทั้งนี้ ABM จะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพของงานและทรัพยากรที่ใช้อย่างละเอียดชัดเจน ซึ่งย่อมจะทำให้สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตของงานในส่วนตัวความรับผิดชอบของตนเองกับผลผลิตขององค์กรโดยรวมได้ ดังนั้นจึงสังเกตเห็นถึงความจำเป็นและมีความรู้สึกเห็นด้วยต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรมากกว่า จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน

5) ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการทุกระดับชั้น ถึงแม้ว่าส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีก็ตาม ต่างก็ต้องเป็นผู้ปฏิบัติและอยู่ในกระบวนการปฏิบัติงานตามระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมทั้งสิ้น และได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน จึงทำให้มีความเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยมองว่าการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรในการที่จะเพิ่มความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดต่อไปได้ในอนาคต

6) ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงาน พบว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรแตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ระดับบังคับบัญชาหรือหัวหน้าแผนกงานขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมากกว่าระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าแผนกงานขึ้นไป ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้เครื่องมือและเทคนิคในการบริหารจัดการ เพื่อช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจ

ในการจัดสรรทรัพยากร จึงมีความรู้สึกเห็นด้วยต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรมากกว่า รวมทั้งมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมในเรื่องเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารมากกว่าข้าราชการในระดับปฏิบัติการ จึงทำให้มีพื้นฐานความรู้ดีกว่าและสามารถทำความเข้าใจในเรื่อง ABM ได้ดีกว่า และการที่ดำรงอยู่ในตำแหน่งระดับสูงกว่านั้น ความรับผิดชอบประการหนึ่ง ก็คือ ต้องดูแลการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ต้องมีการคิดริเริ่มในการปรับปรุงระบบงานอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้น จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน

7) ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานใน วส.ทร. พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นนั้นยังหมายถึงประสบการณ์ทำงานและวุฒิภาวะที่เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่ไม่ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานไม่กี่ปี จนกระทั่งมีประสบการณ์ทำงานหลายๆ ปี ต่างก็ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน สิ่งที่ต้องเผชิญอยู่นั้นเป็นสิ่งที่ไม่เคยพบเห็นมาก่อนในช่วงเวลาที่ผ่านมา เป็นประสบการณ์ใหม่ที่ทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมองว่า การจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมเป็นเรื่องที่มีประโยชน์ ซึ่งจำเป็นที่องค์กรต้องนำมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตน ดังนั้น จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

8) ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอัตราเดือน พบว่า ข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรแตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งจากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนสูง ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับระดับชั้นยศและระดับตำแหน่งงานที่มีผลกับระดับความคิดเห็น ทั้งนี้ เนื่องจาก ระบบราชการนั้นอัตราเงินเดือนจะปรับเพิ่มขึ้น ตามระดับชั้นยศและระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ผลการวิจัยจึงออกมาสอดคล้องกัน

สมมติฐานที่ 2 ระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความรู้เกี่ยวกับ ABM มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรในภาพรวมในระดับต่ำ ($r = 0.221$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าข้าราชการที่มีความรู้ในระดับมากจะเห็นด้วยกับการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรมากกว่าข้าราชการที่มีความรู้ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Rogers (1964) ที่กล่าวว่า นวัตกรรมยิ่งมีความซับซ้อนมากขึ้นเท่าใด ความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ประเภทความรู้วิธีการใช้นวัตกรรมยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น การขาดความรู้ในด้านนี้จะนำไปสู่การปฏิเสธนวัตกรรมได้มาก และเมื่อแยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับความเห็นในแต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการและด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร ส่วนด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับความสัมพันธ์ของความรู้กับความเห็นด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการและด้านการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร นั้นอาจเนื่องมาจาก กองทัพเรือได้ดำเนินการหลายประการเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงและข้าราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับความรู้เกี่ยวกับ ABM ไม่ว่าจะเป็นการจัดประชุมชี้แจง การฝึกอบรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกกองทัพเรือ การจัดหาหนังสือเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถศึกษาเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังมีการจัดทำสารูปเนื้อหาในเรื่องดังกล่าวเผยแพร่แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน เมื่อข้าราชการในระดับต่าง ๆ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวแล้ว ก็จะสามารถทราบถึงผลดี ผลเสียและประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ดังนั้นจึงทำให้ข้าราชการที่มีความรู้ในเรื่อง ABM เป็นอย่างดี มีความเห็นว่าการนำระบบดังกล่าวมาใช้ในองค์กรส่งผลดีต่อตนเองและองค์กรทั้งในด้านการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานจริงในองค์กร ส่วนข้าราชการที่มีความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM ในระดับต่ำ มีแนวโน้มไม่เห็นด้วยกับการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร ทั้งนี้ข้าราชการที่มีระดับความรู้ในระดับต่ำอาจมีสาเหตุหลายประการ อาทิเช่น งานประจำมีมาก ทำให้ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรม ไม่มีเวลาเข้ารับฟังการประชุมชี้แจงในเรื่องดังกล่าว หรือไม่มีเวลาในการศึกษาหาความรู้จากหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เมื่อขาดข้อมูลในเรื่องดังกล่าวข้าราชการกลุ่มนี้ก็จะมีความไม่แน่ใจว่ามีความจำเป็นต้องนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในองค์กรหรือไม่ และจะมีผลกระทบในทางไม่ดีกับตนเองบ้างหรือไม่ อย่างน้อยการเปลี่ยนแปลงก็จะส่งผลให้เกิดความยุ่งยากให้กับตนเองอย่างแน่นอน ซึ่งปกติงานประจำก็มีปริมาณมากอยู่แล้ว จึงทำให้มีแนวโน้มไม่เห็นด้วยต่อการนำระบบ

ABM มาใช้ในองค์กร ดังนั้นจึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ความรู้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความ คิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในด้านประโยชน์ในการบริหารจัดการ และด้านการปฏิบัติตาม กระบวนการปฏิบัติจริงขององค์กร

สำหรับด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขณะที่ทำการวิจัย ยังอยู่ในระหว่างการทดลองใช้ งานในหน่วยงานของกองทัพเรือ กับข้าราชการในระดับบังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการ ซึ่งถึงแม้ว่า จะมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมกับข้าราชการในทุกระดับชั้นก็ตาม แต่ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับข้าราชการในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานยังไม่ปรากฏให้เห็นเด่นชัดนัก ดังนั้นจึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ระดับความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับความ คิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร” ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการนำแนวคิดการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ปฏิบัติในกองทัพเรือ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ โดยภาพรวมแล้วระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือที่มีต่อการนำระบบการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ($X = 3.10$) หากกองทัพเรือมีความประสงค์ที่จะนำแนวคิดการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ปฏิบัติในหน่วยงานอื่น ๆ ของกองทัพเรือ ควรจะสร้างทัศนคติให้เอื้ออำนวยต่อการนำแนวคิดการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ปฏิบัติในองค์กร ดังนี้

1 จากผลการวิจัยพบว่า ความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความคิดเห็นต่อการนำมาใช้ในองค์กร ดังนั้นก่อนที่กองทัพเรือจะนำแนวคิดการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ปฏิบัติในหน่วยงานอื่น ๆ ของกองทัพเรือ ควรที่จะมีการฝึกอบรมให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวคิดระบบ ABM ที่จะนำมาใช้แก่ข้าราชการในทุกระดับชั้นเสียก่อน ทั้งนี้จะต้องแสดงให้เห็นถึงข้อดี ข้อเสีย และประโยชน์ต่างๆ ที่พึงจะได้รับจากการบริหารในรูปแบบใหม่นี้ ทั้งนี้หากข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับระบบ ABM มากขึ้น ก็จะมีผลทำให้เกิดความรู้สึกเห็นด้วยกับการนำแนวคิดระบบ ABM มาใช้ในองค์กร และยอมรับหลักการของระบบ ทั้งแนวคิดวิธีการดำเนินการ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

2 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับชั้นยศ และระดับตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยหลักที่มีผลกับระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบ ABM มาใช้ในองค์กร โดยเฉพาะข้าราชการชั้นประทวน ซึ่งอยู่ในระดับผู้ปฏิบัติ และเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ขององค์กร ผู้บังคับบัญชาระดับสูงจะต้องเอาใจใส่ และสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลไปสู่การปรับปรุง เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วย

3 ในการนำแนวคิดของ ABM มาใช้ในองค์กร ควรจะมีการดำเนินการเสริมสร้างให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เพราะเมื่อข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกเห็นด้วยและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามระบบยิ่งขึ้น

4 ระดับการศึกษาของข้าราชการส่วนใหญ่เป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นข้าราชการชั้นประทวน และทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ หากมีการสนับสนุนให้

ข้าราชการ ได้รับความศึกษาที่สูงขึ้น หรือมีการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ก็ย่อมจะใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่กองทัพเรือได้มากขึ้น อีกทั้งสามารถนำแนวคิดการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

5 ก่อนที่จะนำแนวคิดการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ปฏิบัติในหน่วยงานอื่น ๆ ของกองทัพเรือ ควรจะจัดทำแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของข้าราชการว่า ต้องการให้มีการนำแนวคิดการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กรหรือไม่

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ ซึ่งเป็นหน่วยยุทธบริการ จึงไม่เหมาะสมในการนำไปใช้กับข้าราชการในหน่วยงานอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าราชการในส่วนกำลังรบ ส่วนบัญชาการ ส่วนการศึกษา ส่วนกิจการพิเศษ และหน่วยเฉพาะกิจต่าง ๆ ควรมีการทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับข้าราชการในหน่วยงานอื่น ๆ หรือสายงานอื่นให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาวิจัย ในลักษณะที่เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ระดับสูงที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายกับข้าราชการในระดับปฏิบัติงาน เพื่อให้การศึกษามีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องเดียวกันนี้กับองค์กรอื่น ๆ ภายนอก ทร.ที่มีการนำแนวคิดการจัดการบนพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ เพื่อที่จะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานได้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นาวาตรี ปรีชา ตันศิริกส์
ประวัติการศึกษา	มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 4 รร.อัมพวันวิทยาลัย จ.สมุทรสงคราม โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 33 ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต โรงเรียนนายเรือ รุ่นที่ 90 หลักสูตรนายทหารประจำเรือ กองการฝึกกองเรือยุทธการ หลักสูตรนายทหารพรคนาวิน รุ่นที่ 46 สถาบันวิชาการทหารเรือ ชั้นสูง ยศ.ทร.
ประวัติการทำงาน	2540 ประจำกองเรือยุทธการ (ช่วยราชการ โรงเรียนเตรียมทหาร) 2541 ดันหน ร.ล.ปราบปรบภัย กองเรือตรวจอ่าว กร. 2542 นายทหารการอาวุธ ร.ล.ราชฤทธิ์ กองเรือตรวจอ่าว กร. 2543 ดันเรือ เรือ ต.19 กองเรือตรวจอ่าว กร. ผู้ควบคุม เรือ ต.224 กองเรือตรวจอ่าว กร. 2544 ผู้ควบคุม เรือ ต.225 กองเรือตรวจอ่าว กร. ประจำหมวดเรือที่ 3 กองเรือตรวจอ่าว กร. 2545 ดันเรือ ร.ล.ท้ายเหมือง กองเรือตรวจอ่าว กร. 2546 ประจำแผนกยุทธการทางเรือ กองยุทธการ กองเรือยุทธการ 2547 ประจำแผนกฝึก กองยุทธการ กองเรือยุทธการ ผู้บังคับการเรือ ร.ล.วิทยาคม กองเรือตรวจอ่าว กร.
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ผู้บังคับการเรือ ร.ล.วิทยาคม กองเรือตรวจอ่าว กร.
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ร.ล.วิทยาคม กองเรือตรวจอ่าว กร. ต.สัตหีบ อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี 20180
ที่อยู่ปัจจุบัน	2234/2653 ม.1 ต.สัตหีบ อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี 20180