

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับ
การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร :
กรณีศึกษา บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด

**THE RELATIONSHIP AMONG THE PERCEPTION,
PARTICIPATION AND ADOPTION OF PERSONNEL REGARDING
THE CHANGE IN ORGANIZATION MANAGEMENT:
CASE STUDY OF HEIL TRAILER ASIA LIMITED**

สุนันทา เสนาวิน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับ
การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร :
กรณีศึกษา บริษัท ไฮด์ เทลเลอร์ เอเชีย จำกัด

สุนันทา เสนาวิณ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับ
การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

กรณีศึกษา : บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด

The Relationship among the Perception, Participation and Adoption of
Personnel Regarding the Change in Organization Management:

A Case Study of Heil Trailer Asia Limited

ชื่อ - นามสกุล

นางสุนันทา เสนาวิน

วิชาเอก

การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ค.

ปีการศึกษา

2557

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ธงชัย ศรีวรรณะ, Ph.D.)



กรรมการ

(อาจารย์พนพรรณ พงษ์พิศุทธิพงษ์, Ph.D.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ค.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายกรพี ชัยมงคล, ปร.ค.)

วันที่ 14 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2558

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ไฮล์ เทลเลอร์ เอเชีย จำกัด
ชื่อ-นามสกุล	นางสุนันทา เสนาวิน
วิชาเอก	การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ การมีส่วนร่วมและการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วม และการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรของบริษัท ไฮล์ เทลเลอร์ เอเชีย จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ไฮล์ เทลเลอร์ เอเชีย จำกัด จำนวน 186 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรของบริษัทโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ด้านสื่อบุคคล และด้านสื่อเฉพาะกิจมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรในทิศทางเดียวกัน การรับรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรในทิศทางเดียวกัน และการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: การรับรู้ การมีส่วนร่วม การยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

Independent Study Title	The Relationship among the Perception, Participation and Adoption of Personnel Regarding the Change in Organization Management: A Case Study of Heil Trailer Asia Limited
Name-Surname	Mrs. Sunanta Saenawin
Major Subject	Business Engineering Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Supa Tongkong, Ph.D.
Academic Year	2014

ABSTRACT

This independent study aimed to investigate 1) the level of media exposure, perception, participation and adoption regarding the change in organization management. Another objective of this study is to examine 2) the relationship among media exposure, participation and adoption of personnel in the office of Heil Trailer Asia Limited regarding the change in organization management. The samples of this research were 186 employees of Heil Trailer Asia Limited. Data were collected by using questionnaires. Statistic tools used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD, and Pearson's Correlation Coefficient at the significant level of 0.05.

The results showed that the majority of samples had the level of perception, participation, and adoption regarding the change in organization management at the high level.

The results of hypothesis testing revealed that even though the individual factors of each employee were different, the overall of their adoption regarding the change in organization management were not different. The media exposure in terms of personal and specialized media had the relationship at poor level to the perception regarding the change in organization management in the aspect of changing the organization structure in the same direction. The perception regarding the change of personnel had the relationship at average level to the adoption of the change in organization management in the aspect of changing in the same direction. Furthermore, the participation of employees had the relationship to their adoption of the change in organization management in the aspect of changing in the same direction.

Keywords: perception, participation, adoption, change in organization management

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทองคง ที่สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์ในการศึกษาอย่างยิ่ง ทั้งให้คำปรึกษาช่วยตรวจสอบแก้ไขให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ และแสดงความห่วงใยตลอดการค้นคว้าอิสระ ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาต้องขอกราบขอบพระคุณ ดร.ธงชัย ศรีวิวรรณ ประธานกรรมการ รวมทั้ง ดร.นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์ กรรมการซึ่งได้สละเวลาเป็นประธานและกรรมการในการสอบ พร้อมทั้งชี้แนะถึงข้อบกพร่องในงานค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ญาติ พี่น้อง โดยเฉพาะ น.ส.กรองทอง ตรินก น.ส.นภัสวรรณ เสนาวิน รวมทั้งเพื่อน ๆ ปริญญาโทรุ่น 55/2, 55 เจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโท ที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจในการศึกษาครั้งนี้มาตลอด

ท้ายสุดนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร และเพื่อนพนักงาน บริษัท ไฮด์ เทลเลอร์ เอเชีย จำกัด ที่กรุณาสละเวลาช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

คุณค่าของการค้นคว้าอิสระนี้ ขอมอบเพื่อตอบแทนแด่ พระคุณ บิดา มารดา คณาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนมา รวมทั้งครอบครัวและญาติพี่น้อง และทุกท่านที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานวิจัยนี้ และหากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีบทความใดขาดตกบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้ศึกษากราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุนันทา เสนาวิน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(12)
บทที่ 1 บทนำ	14
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	14
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	15
1.3 สมมติฐานการวิจัย	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	15
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	16
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	20
2.2 ประวัติความเป็นมาและโครงสร้างของ บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด	46
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	49
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	53
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	90
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	90
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	96
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	100
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	101
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	105
ประวัติผู้เขียน.....	113



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	49
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ.....	54
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ.....	54
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ.....	55
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา	55
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน...	56
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน	56
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวม	57
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านสื่อบุคคล	57
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านสื่อเฉพาะกิจ	58
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการรับรู้ (การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร) โดยภาพรวม.....	59
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร.....	59
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร	63
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ โดยภาพรวม	65
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน	65
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ ด้านเสนอความคิดเห็น	67
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จากการปรับเปลี่ยนการบริหาร ด้านการทำงาน	68
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจาก (การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร) ด้านการติดตามและประเมินผล	69
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร	70
ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหาร โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ	71
ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานการยอมรับการปรับการบริหารจัดการองค์กร จำแนกตามอายุ	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างการยอมรับการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร ด้านการปรับ ขูบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ จำแนกตามอายุ.....	74
ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานการยอมรับการปรับการบริหารจัดการองค์กร จำแนกตามสถานภาพ.....	75
ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานการยอมรับ (การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างการยอมรับ (การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร) ด้านการปรับ ขูบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ จำแนกตามระดับการศึกษา	77
ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานการยอมรับ (การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร) จำแนกตามตำแหน่งงาน	78
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างการยอมรับ (การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร) ด้านการปรับ ขูบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ จำแนกตามตำแหน่งงาน	79
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างการยอมรับการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร ด้านผลของการยอมรับการปรับเปลี่ยน ทำให้ชีวิตมีความสุข จำแนกตามตำแหน่งงาน	79
ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐานการยอมรับการปรับการบริหารจัดการองค์กร จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน	81
ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างการยอมรับการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร ด้านผลของการยอมรับการปรับเปลี่ยน ทำให้ชีวิตมีความสุขจำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน	82
ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์สมมติฐาน ข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงาน มีการยอมรับ การปรับการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกัน.....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.32 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร โดยภาพรวม และการรับรู้ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร	83
ตารางที่ 4.33 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสาร และการรับรู้การปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับโครงสร้างองค์กร	84
ตารางที่ 4.34 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสาร และการรับรู้การปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	85
ตารางที่ 4.35 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสาร และการรับรู้การปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร	85
ตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การเปิดรับข้อมูลข่าวสารกับการรับรู้ การปรับการบริหารจัดการองค์กร	86
ตารางที่ 4.37 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และการยอมรับการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวม	86
ตารางที่ 4.38 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และการยอมรับการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร	87
ตารางที่ 4.39 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการยอมรับการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวม	87
ตารางที่ 4.40 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการยอมรับการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร	88
ตารางที่ 4.41 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับการมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวม	89

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	หน้า 18
---------------------------------------	---------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมในการแข่งขันขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความต้องการของลูกค้า สถานะการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ต้นทุนการผลิตที่ปรับตัวสูงขึ้น การนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในการผลิตและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือหาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและปรับเปลี่ยนในองค์กรมีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น เพื่อการสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจที่เหนือกว่าคู่แข่ง

การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ จะต้องเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง เพื่อพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดการณ์หรือเตรียมแผนไว้ล่วงหน้าได้ องค์กรจึงให้ความสำคัญกับการปรับปรุง และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ โดยมีส่วนร่วมกันทั้งองค์กร เริ่มจากผู้บริหารระดับสูงลงสู่ผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

การเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการองค์กร เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น ปัญหาสำคัญที่องค์กรจะต้องเผชิญ คือ พนักงานในองค์กรไม่สามารถปรับตัวได้ทัน และเกิดความไม่มั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่เกิดผลดีต่อตนเองหรือองค์กร และอาจเกิดความยุ่งยากตามมาได้

ดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการขององค์กร จึงต้องได้รับความร่วมมือ และความพร้อมในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในองค์กร โดยควรเริ่มจากสิ่งที่ยากก่อน และค่อย ๆ พัฒนาไปสู่สิ่งที่ยาก จึงจะทำให้สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างได้ผล

จากสาเหตุดังกล่าว บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้บริษัทมีศักยภาพมากขึ้น รวมทั้งได้ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานมากขึ้น นำกลยุทธ์ต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก อาทิ เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร การพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องปรับตัวและเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม องค์กรจะประสบความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ สิ่งที่สำคัญคือ พนักงานต้องมีความเข้าใจและเชื่อมั่นใน

การเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการองค์กร จะส่งผลดีต่อตนเองและองค์กร ในขณะที่เดียวกันพนักงานก็จำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่องานและการตัดสินใจที่ดีเกี่ยวกับการทำงานของตน วิธีการทำงานในแนวคิดใหม่ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางบวกที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กร

บริษัท ไฮส์ฯ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด ก่อตั้งขึ้นในปี 1995 เริ่มผลิตรถบรรทุกน้ำมันออกสู่ตลาด โดยรวมทุนกับ บริษัท ซี พี เจริญโภคภัณฑ์ และเปลี่ยนชื่อ เป็น บริษัท ซี พี ไฮส์ จำกัด

ต่อมาในปี 1999 ไฮส์ เทรลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้เป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด และเปลี่ยนชื่อ เป็น บริษัท ไฮส์ เอเชีย จำกัด เพื่อให้บริษัทฯ ครอบคลุมทั้งภาคพื้นเอเชีย

ในปี 2011 บริษัทฯ ได้เปลี่ยนผู้ถือหุ้นรายใหม่ โดย บริษัท AIP ของประเทศสหรัฐอเมริกา เข้ามาถือหุ้นแทนทั้งหมด

ในปี 2012 บริษัทฯ เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท ไฮส์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด และใช้ชื่อดังกล่าวนี้จนถึงปัจจุบัน และในครั้งนี้ ทางบริษัทฯ ได้รับนโยบายด้านการบริหารและด้านการผลิตเพื่อเพิ่มปริมาณการผลิต และเพิ่มคุณภาพของสินค้า

- 1) ทีมงานบริหาร มีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่บางส่วน แบ่งกลุ่มบริหารเป็น 2 ส่วน คือ กลุ่มงานบริหารและกลุ่มงานผลิต
- 2) มีการจัดระเบียบขอบข่ายการทำงานในแต่ละส่วนให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
- 3) มีการปรับปรุงเครื่องจักรให้มีกำลังการผลิตให้เพิ่มขึ้น
- 4) มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและคู่มือในการทำงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- 5) มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มช่องทางในการติดต่อประสานงาน สื่อสารระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร
- 6) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้หน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรต่างแผนก
- 7) ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย เพื่อสอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัยตามประกาศของกรมอุตสาหกรรม
- 8) มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในด้านการพัฒนาองค์กร

จากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ข้างต้น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต่อการยอมรับของพนักงาน เพื่อสะท้อนถึงผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

เนื่องจาก บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด ได้มีการมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เพื่อให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของลูกค้ำ ซึ่งส่งผลให้พนักงานไม่สามารถปรับตัวได้ทันตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นำไปสู่ผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร ดังนั้นจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ การมีส่วนร่วมและการยอมรับของพนักงาน ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรของบริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรของบริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดรับข้อมูลกับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ของบริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด
- 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้กับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรของบริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด
- 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมกับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรของบริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

- 1.3.1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกัน
- 1.3.2 การเปิดรับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร
- 1.3.3 การรับรู้มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร
- 1.3.4 การมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับการยอมรับปรับเปลี่ยนการการบริหารจัดการองค์กร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

- 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้บริหารและพนักงาน บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด ปี พ.ศ. 2557 จำนวน 309 คน (แผนกทรัพยากรบุคคล, สิงหาคม 2557)
- 1.4.3 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตุลาคม-พฤศจิกายน พ.ศ. 2557

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การมีส่วนร่วมและการยอมรับ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด

1.4.4 ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุ การปฏิบัติงาน

- ด้านการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ด้านสื่อบุคคล ด้านสื่อเฉพาะกิจ

- ด้านการรับรู้ เพื่อให้ทราบความรู้ความเข้าใจในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ทราบระเบียบวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ

- ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในด้านอำนาจ หน้าที่ การตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการติดตามผลและประเมินผล

ตัวแปรตาม ได้แก่ การยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานใน บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด ในตำแหน่งพนักงานระดับ ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการฝ่าย พนักงานทั่วไประดับปฏิบัติการสำนักงาน พนักงานรายวัน พนักงานรายเดือนและระดับปฏิบัติการผลิต

การเปิดรับข้อมูล หมายถึง การเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานที่เผยแพร่ตามสื่อต่าง ๆ ได้แก่

สื่อบุคคล คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

สื่อเฉพาะกิจ คือ จุลสารของ บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด อินทราเน็ต ป้ายประกาศ หนังสือชักซ้อม เสียงตามสาย โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการของความเข้าใจที่เกิดภายในตัวของแต่ละบุคคล ที่เกิดจากการตีความหมายของสิ่งเร้าที่เข้ามาสัมผัสผ่านทางประสาทสัมผัส เช่น การได้เห็น การได้ยิน การรู้สึกรับสัมผัส และการสัมผัส ซึ่งจะต้องอาศัยประสบการณ์ในอดีตและการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ด้านการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ด้านเปลี่ยนแปลงตัวบุคคล

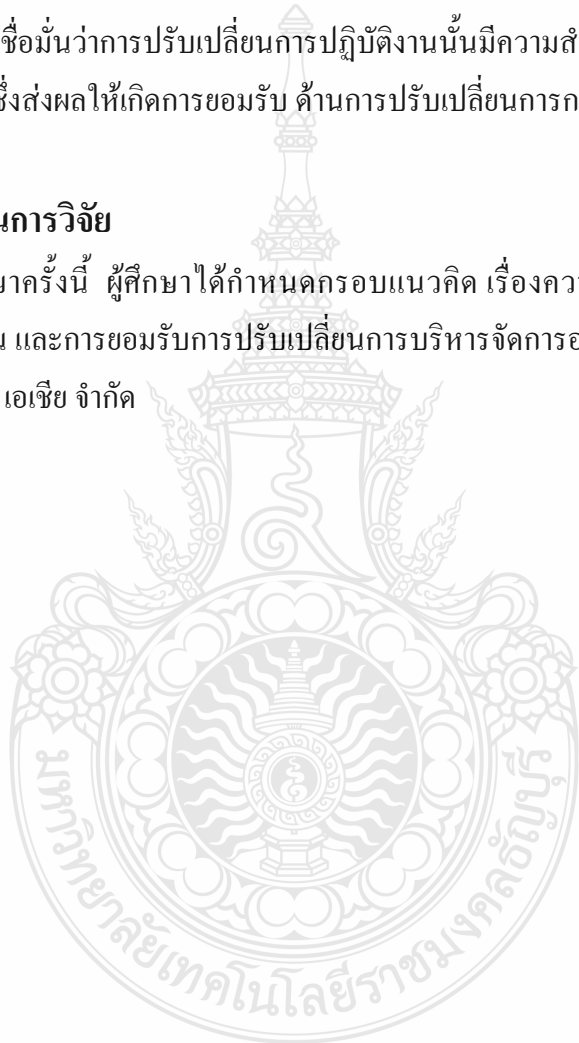
การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่พนักงาน บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด มีโอกาสได้ร่วมเสนอความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ร่วมกันปฏิบัติ รวมถึงมีส่วนร่วมในการติดตาม

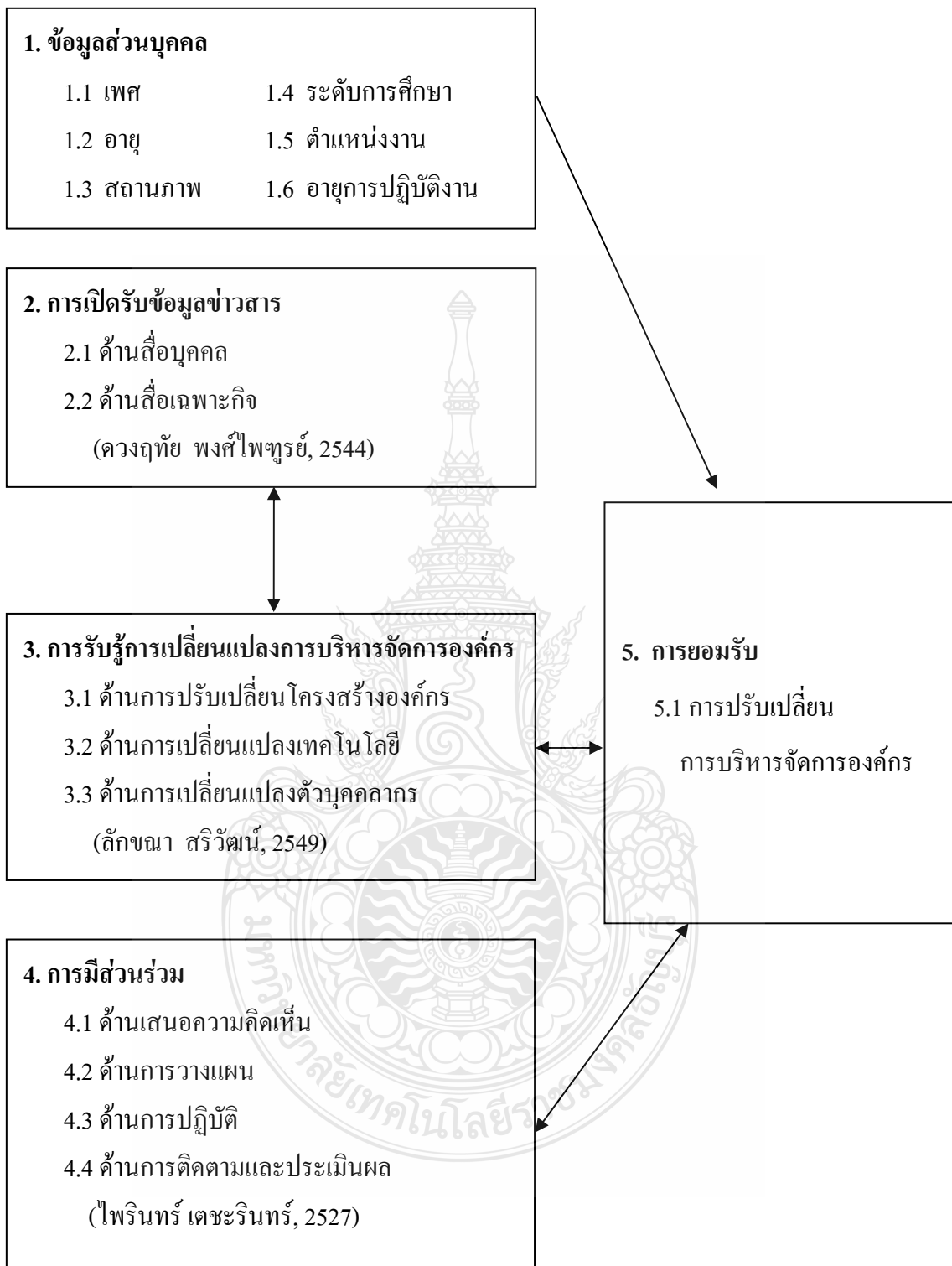
ประเมินผล ซึ่งเป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหาในองค์กร ทั้งนี้การมีส่วนร่วมจะทำให้พนักงานสามารถพัฒนาความสามารถในการทำงานของตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

การยอมรับ หมายถึง การที่พนักงาน บริษัท ไฮส์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด ได้รับรู้ถึงความสำคัญในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการขององค์กร ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีความรับผิดชอบในอำนาจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งได้รับทราบข้อมูลอย่างละเอียดถึงการเปลี่ยนแปลง และเชื่อมั่นว่าการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้เกิดการยอมรับ ด้านการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด เรื่องความสัมพันธ์ การรับรู้ การมีส่วนร่วม ของพนักงาน และการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา พนักงาน บริษัท ไฮส์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร บริษัท ไฮส์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด ในการวางแผนนโยบาย และการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับความพร้อมของพนักงานและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

1.7.2 เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร บริษัท ไฮส์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปพิจารณาและปรับปรุงแนวทาง เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการองค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การมีส่วนร่วมและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการองค์กร ศึกษา กรณี บริษัท ไฮส์ เทลเลอร์ เอเชีย จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ
- 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร
- 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนการจัดการองค์กร
- 2.1.4 แนวแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
- 2.1.5 แนวแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร
- 2.1.6 แนวแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเปิดรับข้อมูลสื่อสาร
- 2.1.7 แนวแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 2.1.8 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับ

2.2 ประวัติความเป็นมาและ โครงสร้างของบริษัท ไฮส์ เทลเลอร์ เอเชีย จำกัด

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการองค์กร

1. ความหมาย ของการจัดการองค์กร (Organizing) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้คือ

กิติมา ปรีดีดิถก (2536, น. 26) กล่าวว่า การจัดองค์กรเป็นเทคนิคพื้นฐานการบริหารอย่างหนึ่ง มีลักษณะเป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์กรนั้น ๆ ขึ้นมา เป็นการช่วยให้ทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ สถานะและการควบคุมบังคับบัญชาอย่างกว้าง ๆ ทำให้สามารถจัดโครงสร้างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายวัตถุประสงค์ขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2537, น. 63) กล่าวว่า การจัดองค์กร คือ การจัดกิจกรรมให้เป็นระเบียบ และการมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ หรือ

สรุปว่า การจัดองค์กร เป็นการจัดระเบียบความรับผิดชอบต่าง ๆ เพื่อให้ทุกคนได้ทราบ ว่าใครต้องทำอะไร มีความรับผิดชอบกิจกรรมใดบ้าง มีความสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น ๆ อย่างไร

สมคิด บางโม (2538, น. 94) กล่าวว่า การจัดองค์กร หมายถึง การจัดแบ่งองค์กรออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ขององค์กร พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์กับองค์กรย่อยอื่น ๆ ไว้ด้วย ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539, น. 139) กล่าวว่า การจัดการองค์กร คือ กระบวนการที่กำหนด ภาวะเทียบ แบบแผน ในการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งรวมถึงวิธีการทำงานร่วมกัน

วรนาถ แสงมณี (2544, น. 3-2) กล่าวว่า การจัดองค์กร คือ ความพยายามของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางโครงสร้างองค์กร โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้การดำเนินงานสามารถประสบความสำเร็จได้ตามที่วางแผนงานไว้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้มักประกอบด้วยความสัมพันธ์พื้นฐาน 3 ประการ คือ ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, น. 216) กล่าวว่า การจัดองค์กร คือ หน้าที่งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบเพื่อให้สิ่งของและบุคคลผู้มาอยู่ในองค์กรสามารถทำงานเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานที่จะมีการประสานกันทำเป็นทีม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550) กล่าวว่า การจัดองค์กรที่ดีจะช่วยผู้บริหารทำงานได้สำเร็จตามที่ได้วางแผนไว้ การจัดการองค์กรที่ดีช่วยให้การใช้ทรัพยากรทางการบริหารเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการและความสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

การจัดการโดยมีประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานอย่างถูกวิธี ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและให้เกิดผลผลิตมากที่สุด

การจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การทำได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของการจัดองค์กร การจัดองค์กรมีความจำเป็นและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อผู้บริหารต่อผู้ปฏิบัติงานดังนี้

ประโยชน์ต่อองค์กร

1) การจัดโครงสร้างองค์กรที่ดีและเหมาะสมจะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเจริญก้าวหน้า

2) ทำให้งานไม่ซ้ำซ้อน ไม่มีแผนงานมากเกินไป เป็นการประหยัดต้นทุน

3) องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ง่าย

ประโยชน์ต่อผู้บริหาร

- 1) การบริหารงานง่าย สะดวก รู้ว่าใครรับผิดชอบอะไร มีหน้าที่ทำอะไร
- 2) แก้ปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนได้ง่าย
- 3) ทำให้งานไม่ค้างค้ำ ณ จุดใด สามารถติดตามแก้ไขได้ง่าย
- 4) การมอบอำนาจทำได้ง่าย ขจัดปัญหาการเกี่ยงกันทำงานหรือปิดความรับผิดชอบ

ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน

- 1) ทำให้รู้อำนาจหน้าที่และขอบข่ายการทำงานของตนว่ามีเพียงใด
- 2) การแบ่งงานให้พนักงานอย่างเหมาะสม ช่วยให้พนักงานไม่รู้สึกว่างานมากหรือน้อยเกินไป

เกินไป

- 3) เมื่อพนักงานรู้อำนาจหน้าที่และขอบเขตงานของตนย่อมก่อให้เกิดความคิดริเริ่มในการทำงาน
- 4) พนักงานเข้าใจความสัมพันธ์ของตนต่อฝ่ายอื่น ๆ ทำให้สามารถติดต่อกันได้ดียิ่งขึ้น

3. กระบวนการจัดองค์กร (Process of Organizing) ประกอบด้วยกระบวนการ 3 ชั้น

1) พิจารณาแยกประเภทงาน จัดกลุ่มงาน และออกแบบงานสำหรับผู้ทำงานแต่ละคน (Identification of Work & Grouping Work) โดยจัดจำแนกงานตามหน้าที่แต่ละชนิดออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามความถนัด และตามความสามารถของผู้ที่จะปฏิบัติ

2) ทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description & Delegation of Authority & Responsibility) ระบุขอบเขตงานและมอบหมายงาน พร้อมทั้งกำหนดความรับผิดชอบและให้อำนาจหน้าที่

3) จัดวางความสัมพันธ์ (Establishment of Relationship) จะทำให้ทราบสายการบังคับบัญชา ใครต้องรายงานต่อใคร เพื่อให้งานดำเนินไปโดยปราศจากข้อขัดแย้ง มีการทำงานอย่างเป็นระเบียบ และทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

จากแนวคิดทฤษฎีการจัดองค์กร ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์กร หรือการจัดระเบียบงาน ที่ชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน รวมถึงสายการบังคับบัญชา ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเพื่อร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์และให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร

1. ความหมายของ องค์กร (Organization) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ดังนี้คือ

วันชัย มีชาติ (2554, น. 3-4) กล่าวว่า องค์กร หมายถึง การรวมตัวกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีการรวมกันดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุร่วมกัน องค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญคือ

- 1) มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- 2) มีเป้าหมายที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จ
- 3) มีกิจกรรมที่จะดำเนินการให้บรรลุร่วมกันของสมาชิกในองค์กร แบ่งงานกันทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 4) มีการกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจไว้
- 5) มีการกำหนดอาณาเขต ซึ่งแบ่งแยกองค์กรจากส่วนอื่น ๆ
- 6) มีความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

ณัฐพันธ์ เขจรันทร (2551) กล่าวว่า องค์กร หมายถึง ระบบที่เกิดจากการรวมกันของบุคคลอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดเพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยมีผลกำไรขององค์กรเป็นสำคัญ โดยเขาจะได้รับผลตอบแทนเป็นรูปของเงินเดือน ความก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ และการดำรงชีวิตในสังคม

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรสมัยใหม่ (Neo-Classical organization theory) แนวคิดทฤษฎีนี้มีหลักการว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กร จะเน้นถึงความสำคัญของคนที่ทำหน้าที่ร่วมกันในองค์กร เน้นเรื่องมนุษยสัมพันธ์ บุคคลแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน ขวัญในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ การเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมและการตัดสินใจระหว่างฝ่ายบริหาร และคนงานย่อมจะสร้างความพึงพอใจและยอมรับกันในทุกฝ่าย คนงานจะทำงานเป็นทีมโดยมีการกำหนดมาตรฐานของกลุ่มขึ้นเอง

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรสมัยใหม่ปัจจุบัน (Modern organization theory) แนวคิดทฤษฎีนี้มีหลักการ เน้นที่การวิเคราะห์องค์กรในเชิงระบบ (Systems Analysis of Organization) เป็นองค์กรในลักษณะที่เป็นส่วนรวมทั้งหมด ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์กรจะเกี่ยวพันซึ่งกันและกันเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ จึงรวมถึงการศึกษาพฤติกรรมในลักษณะใหม่ ๆ เช่น พฤติกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การบริการแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการพัฒนาองค์กร คิว ซี การบริหารแบบอนาคตนิยม

4. หลักการจัดองค์กร

ศิริอร ขันรหัตต์ (2536) ได้ให้หลักในการจัดองค์กรที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบและแนวทางปฏิบัติ คือ

- 1) หลักวัตถุประสงค์ (Objective) องค์กรจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน
- 2) หลักความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง (Specialization) การจัดแบ่งงานควรจะเป็นไปตามความถนัด พนักงานแต่ละตำแหน่งจะได้รับมอบหมายงานเฉพาะอย่างเดียวและงานที่คล้ายกันหรือสัมพันธ์กัน และควรอยู่ภายใต้ผู้บังคับบัญชาคนเดียว
- 3) หลักการประสานงาน (Coordination) การประสานงาน คือ การหาทางทำให้ทุก ๆ ฝ่ายร่วมมือกันและทำงานให้สอดคล้องกัน เพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 4) หลักของอำนาจหน้าที่ (Authority) ทุกองค์กรจะต้องมีผู้มีอำนาจสูงสุด จะมีการแยกอำนาจออกเป็นสายไปยังบุคคลทุก ๆ คน ในองค์กร ซึ่งเรียกว่า Scalar Principle หลักความลดหลั่นของอำนาจ หรือ เรียกว่า Chain of command คือ สายการบังคับบัญชา
- 5) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) การมีอำนาจหน้าที่ควรจะเท่ากันกับความรับผิดชอบ เพื่อทำงานให้สำเร็จด้วยดี
- 6) หลักความสมดุล (Balance) คือ ปริมาณความสมดุลระหว่างงานกับอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 7) หลักความต่อเนื่อง (Continuity) การจัดองค์กรเพื่อการบริหารงานควรจะเป็นการกระทำอย่างต่อเนื่อง
- 8) หลักการโต้ตอบและการติดต่อ (Correspondence) ทุกตำแหน่งงานจะต้องมีการโต้ตอบระหว่างกันและกัน ติดต่อสื่อสารกัน องค์กรก็จะต้องอำนวยความสะดวก จัดเครื่องมือในการสื่อสารให้เพียงพอ และเป็นระบบ
- 9) หลักขอบเขตของการควบคุม (Span of control) เป็นการกำหนดผู้บังคับบัญชาคณะหนึ่ง ควรจะควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานย่อยไม่มากหรือน้อยเกินไป
- 10) หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) การจัดองค์กรที่ดี ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเพียงคนเดียวเท่านั้น เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบังคับบัญชา หรือเรียกว่า หลักการ One man one boss
- 11) หลักการลำดับชั้น (Ordering) ในการทำงานที่นักบริหารหรือหัวหน้างานจะออกคำสั่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติตามขั้นสายการบังคับบัญชา ไม่ควรออกคำสั่งข้ามหน้าผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มีความรับผิดชอบโดยตรง

12) หลักการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ผู้บังคับบัญชาโดยตรงจะทราบพฤติกรรมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของตนได้ดีกว่าผู้อื่น จึงควรให้สิทธิพิจารณาความดีความชอบ และสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

จากแนวคิดทฤษฎีองค์กร ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า องค์กรเกิดจากการที่บุคคลรวมกลุ่มกันเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดผลประโยชน์มากที่สุด และตอบสนองความต้องการขององค์กร

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนการจัดการองค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรันทร (2551) กล่าวว่า สถานการณ์ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือการไร้พรมแดนของโลก (Border-less World) ที่มีแนวโน้มเกิดขึ้นอย่างมาก และต่อเนื่องซับซ้อนเกี่ยวเนื่องกัน ซึ่งเกิดจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) กล่าวว่า กระบวนการต่าง ๆ ที่องค์กรได้เริ่มปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้านวิทยาการใหม่ ๆ รวมถึงวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทเพิ่มขึ้น สภาพทางด้านเศรษฐกิจการเมือง รวมถึงสภาพแวดล้อมภายนอกอื่น ๆ หรือกลุ่มที่ส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง

อำนาจ ชีรวนิช (2553) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กร คือการที่องค์กรต้องปรับเปลี่ยนสาระสำคัญในส่วนงานต่างๆ โดยการเปลี่ยนแปลงนี้อาจมีผลกระทบต่อส่วนงานอื่น ๆ

1. องค์ประกอบด้านต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับองค์กร

1) ด้านโครงสร้าง (Structure) มีลักษณะเปลี่ยนไปเป็นแนวนอนมากขึ้น เกิดรูปแบบโครงสร้างใหม่ ๆ มีการเน้นการใช้ทีมงานและองค์กรแบบไร้พรมแดน

2) องค์ประกอบของประชากร (Demographic) ประกอบด้วยคนทำงานที่มาจากต่างที่ต่างวัฒนธรรมกันมากขึ้น ช่องว่างระหว่างวัยของพนักงานเท่ากับพนักงานใหม่เพิ่มขึ้น

3) เกิดจริยธรรมใหม่ของการทำงาน (New work ethic) โดยความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานลดลง เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านค่านิยมในการทำงานมากขึ้น

4) การเรียนรู้และองค์ความรู้ (Learning and Knowledge) องค์กรจะมีพนักงานที่เป็นผู้มีความรู้และมีควมรู้สูงขึ้น องค์กรจะเปลี่ยนไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ที่ทุกคนต้องต้องเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อสามารถทำกันการเปลี่ยนแปลง

5) เทคโนโลยีและเข้าถึงสารสนเทศ (Technology and to information) มีเทคโนโลยีทรงประสิทธิภาพเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงและการใช้สารสนเทศร่วมกันได้รวมเร็วมากขึ้น

6) เน้นเรื่องความยืดหยุ่น (Emphasis on Flexibility) คือ องค์กรต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พนักงานขององค์กรต้องมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นได้สูงเช่นกัน

7) ต้องพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Fast-paced change) อันเนื่องมาจากภาวะไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรซึ่งไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้

2. ปัจจัยสำคัญที่ต้องใช้ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ประกอบด้วยดังนี้

1) วิสัยทัศน์ (Vision) เป้าหมายกลยุทธ์ (Goals and Strategies) ตลอดเวลาองค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายและกลยุทธ์ เมื่อมีการขยายกิจการหรือมีสินค้าหรือบริการตัวใหม่เข้าสู่ตลาด

2) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology Information) การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่อคอมพิวเตอร์สายตรงเป็นระบบเครือข่ายให้ลูกค้า สามารถเข้าถึงสินค้าและการใช้บริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

3) การออกแบบงานใหม่ (Job redesign) องค์กรมีการจัดงานออกเป็นกลุ่ม ๆ เช่น ความหลากหลาย (Variety) การให้อิสระ (Autonomy) การมีลักษณะเฉพาะ (Identity) การให้ความสำคัญ (Significance) รวมถึงระบบข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

4) โครงสร้างองค์กรและจัดการ (Organization and management) ยกตัวอย่างเช่น การจัดโครงสร้างแบบตามหน้าที่หรือแบบที่เน้นการผลิต เป็นแบบทางการหรือเป็นแบบรวมศูนย์ แบบแนวราบหรือแบบแนวตั้ง (Full or Tall structure) หรือแบบเครือข่าย (Networking) โครงสร้างจักรวาล (Mechanic structure) หรือแบบสิ่งมีชีวิต (Organic structure)

5) กระบวนการ (Process) เป็นขั้นตอนการทำงานให้สำเร็จ อาจจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ยกตัวอย่างเช่น เคยทำตามลำดับขั้นตอนเปลี่ยนเป็นการร่วมกันทำพร้อมกันจนกว่างานจะเสร็จ

6) คน (People) และศักยภาพของคน (Core competence) คนที่เคยปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาขึ้น เมื่อเงื่อนไขขององค์กรเปลี่ยน เราสามารถทำได้ 2 วิธี คือ การปรับเปลี่ยนคนออกและจ้างคนที่เหมาะสมกับภารกิจใหม่เข้ามาแทน เราเรียกว่าถ่ายเลือดใหม่ (New blood) ส่วนวิธีที่สอง คือ การเปลี่ยนแปลงคนเดิมด้วยการพัฒนาอบรมด้านทักษะการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงานใหม่

7) ตลาด (Market) ตลาดมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และกว้างขวาง ไร้พรมแดนมากขึ้น การซื้อขายผ่านระบบ Internet และยังมีสัญญาการค้าต่าง ๆ เช่น WTO, FTA

จากแนวคิดทฤษฎีการปรับเปลี่ยนการจัดการองค์กร ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า องค์กรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ความคิดสร้างสรรค์จะเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นนวัตกรรมใหม่ ก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ ผลงานใหม่ การให้บริการระบบใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ปัจจัยต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง คือ สภาพแวดล้อมทั่วไป การเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี องค์กรจึงต้องแสวงหาความคิดใหม่ ๆ องค์กรความรู้ใหม่ ๆ เพื่อช่วยปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

กมลวัฒน์ ยะสารวรรณ (2547) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง ขบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่มากกระทบประสาทสัมผัสและแปลความหมายออกมา ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีตของแต่ละบุคคล

วิเชียร วิทยอุดม (2547) กล่าวว่า การรับรู้ คือ การเลือกสรรและการจัดระเบียบ แต่ละคนจะมีการรับรู้ที่ต่างกันแม้จะอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน ซึ่งแต่ละคนมีการเลือกสรรเรื่องที่จะรับรู้ และจัดระเบียบข้อมูลที่ได้รับ รวมทั้งตีความในสิ่งที่ได้รับรู้

ลักษณะ สรีวิวัฒน์ (2549) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การเกิดสัมผัสอย่างมีความหมายและเป็นประสาทสัมผัสเกิดการสัมผัสขึ้น การตีความแห่งการสัมผัสได้รับออกมาเป็นหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายอันเป็นที่รู้จักและเข้าใจกัน

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2550) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาในการเลือกที่จะรับรู้ต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น การตีความสิ่งที่ได้รับรู้มาในองค์กร สามารถที่จะเลือกรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ โดยการรับรู้จะต้องผ่านระบบประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ การมองเห็น การได้ยิน การได้สัมผัส การได้กลิ่น การรู้รส ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในอดีต รวมถึงทัศนคติ และความเชื่อส่วนบุคคลในการเลือกที่จะรับรู้และตีความสิ่งที่ได้รับรู้

สุนนา บุญหลาย (2550) กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการตีความหมายหรือแปลความจากการสัมผัสด้วยประสาทสัมผัสของร่างกายกับสิ่งเร้าภายนอกรอบตัวบุคคล โดยอาศัยประสบการณ์เดิมและการเรียนรู้เป็นเครือข่ายแล้วแสดงออกเป็นความรู้สึก นึกคิด ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ตามความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของแต่ละบุคคล

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551, น. 58-60) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่แต่ละบุคคลรวบรวมความประทับใจ จากประสบการณ์ที่ผ่านมา การรับรู้เป็นการทำงานขั้นแรกสุดของร่างกายในการติดต่อ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยผ่านประสาทสัมผัสทาง ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง ร่างกายจะได้รับการเรียนรู้กับสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยแต่ละบุคคลจะให้ประสบการณ์ที่ผ่านมา

แปลความหมายของสิ่งเร้าผ่านประสาทสัมผัส และเกิดความรู้สึก รู้ถึงความหมาย โดยมีขั้นตอนการรับรู้ คือ การรับสัมผัส การสนใจ การสร้างภาพ การแปลความหมาย การแสดงออก

ณัฐศรุต นนทธี (2554) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้ ความเห็นที่เกิดขึ้นจากการตีความ การสัมผัสระหว่างอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายกับสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นสิ่งเร้า โดยมีการใช้ประสบการณ์เดิมช่วยในการให้ความหมายแห่งการสัมผัสนั้น ๆ

อุบลวรรณ ทวกานันท์ และคณะ (2554) กล่าวว่า ความหมายของ การรู้สึกและการรับรู้ คือการที่อวัยวะรับความรู้สึกมีหน้าที่รับรู้ข้อมูลที่ถูกรอบ ๆ ตัวเรา ส่งผ่านเส้นประสาทขึ้นสู่สมอง ข้อมูลจะอยู่ในรูปของพลังงานต่าง ๆ เช่น ความร้อน แสง เสียง ฯลฯ อวัยวะรับความรู้สึกแต่ละชนิดจะรับพลังงานได้เฉพาะ เช่น ตารับแสง หูรับเสียง ผิวหนังรับอุณหภูมิ สัมผัส ฯลฯ ข้อมูลเร้าอวัยวะรับความรู้สึกให้แปรพลังงานเหล่านี้เป็นกระแสประสาทเดินทางสู่สมอง จะเกิดความรู้สึก เช่น มองเห็น ได้ยิน นั่นคือการรับรู้จึงเป็นขบวนการรับรู้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2555, น. 25) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่แต่ละปัจเจกบุคคล ได้รับความรู้ และแปลออกมาเป็นความรู้สึก ความประทับใจ ซึ่งก่อให้เกิดความหมายตามสภาพแวดล้อม นั้น

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการที่บุคคล ได้รับความรู้สึกและแปลความหมายหรือตีความจากสิ่งเร้าที่รับเข้ามา ผ่านการวิเคราะห์โดยอาศัย ความจำ ความรู้ ผสมผสานกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจ

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้

พัชราวัด พันธศิลาโทรจน์ (2551) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวผู้รับรู้อย่าง แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านกายภาพ หมายถึง อวัยวะสัมผัส ถ้าอวัยวะสัมผัสสมบูรณ์ก็จะรับรู้ได้ดี ถ้าหยาบอ่อน สมรรถภาพ เช่น หูตึง ตาสั้น การรับรู้ได้ไม่ดี

2. ด้านสติปัญญา คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ มีหลายประการ เช่น ความจำ อารมณ์ สติปัญญา ความพร้อม การสังเกตพิจารณา

2) ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ได้แก่

1. ความรู้เดิม หมายถึง กระบวนการรับรู้เมื่อสัมผัสแล้ว ต้องแปลเป็นสัญลักษณ์โดย อาศัยความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เราจะรับรู้ ฉะนั้น หากไม่มีความรู้เดิมมาก่อนก็จะทำให้การรับรู้ผิด ไปจากความเป็นจริง

2. ลักษณะของสิ่งเร้า หมายถึง คุณสมบัติซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ให้ความสนใจที่จะรับรู้ หรือทำให้การรับรู้เกิดการคลาดเคลื่อน เช่น ความคล้ายคลึง ความต่อเนื่องของสิ่งเร้า และสภาพพื้นฐานของการรับรู้

ณัฐพันธ์ เขมรพันธ์ (2551, น. 58-60) ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคล แบ่งเป็น 6 ประการ

1) ค่านิยมและทัศนคติ (Values and Attitudes) มีผลต่อการรับรู้ของบุคคล การสร้างภาพ และแปลความหมายต่อสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว รวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลค่านิยมและทัศนคติ ทำให้บุคคลแต่ละคนมีการรับรู้ที่แตกต่างกันออกไป

2) บุคลิกภาพ (Personality) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล บุคคลมีแนวโน้มที่จะรับรู้ในสิ่งแวดล้อม หรือปรากฏการณ์ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพตน

3) การจูงใจ (Motivation) จะเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นผลจากการกระตุ้นจากภายนอก การจูงใจจะมีอิทธิพลต่อการแสดงออกและการรับรู้ของบุคคล

4) ความสนใจ (Attention) บุคคลมีความสนใจในเรื่องต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะเรื่องที่ใกล้ตัว เช่น พนักงานต้อนรับ ก็จะทำให้ความสนใจทางด้านบริการลูกค้าเป็นหลัก

5) ประสบการณ์ (Experience) จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ และแปลความเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนช่วยให้บุคคลสามารถรับรู้ได้เร็วขึ้น ถ้าเขามีประสบการณ์ในเรื่องที่เกิดขึ้นมาแล้ว ความคาดหวัง (Expectation) ความคาดหวังล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ

2. กระบวนการรับรู้

สมัย จิตหมวด (2551) กระบวนการรับรู้ ประกอบด้วย 3 ประการ

1) อากาสัมผัส หมายถึง อากาสัมผัสที่อวัยวะสัมผัสกับสิ่งเร้าที่ผ่านมา และเข้ามากระทบกับอวัยวะที่รับสัมผัสกับสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้คนเรารู้ภาวะแวดล้อมที่อยู่รอบตัว แล้วเกิดปฏิกิริยาตอบสนองขึ้น

2) การแปลความหมายจากอากาสัมผัส สิ่งสำคัญที่จะช่วยแปลความหมายได้ดีและถูกต้องนั้น คือ สถิติปัญญา การสังเกต การพิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจ และคุณภาพของจิตใจในขณะนั้น

3) ความรู้หรือประสบการณ์เดิม ได้แก่ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ และการกระทำของผู้รับรับรู้ในอดีตที่จะต้องประกอบด้วยความถูกต้อง ความแน่นอน ความชัดเจน รวมทั้งมีปริมาณข้อมูลมากพอ หรือมีความรอบรู้ในหลาย ๆ ด้าน

Schemenhorn, Hunt and Osborn (1982, p. 55) ได้กล่าวถึง กระบวนการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาเบื้องต้นในการตีความสิ่งเร้าที่สัมผัสต่าง ๆ เพื่อสร้างประสบการณ์ที่มี

ความสำคัญสำหรับผู้ การรับรู้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันเมื่อบุคคลได้รับสิ่งเร้าก็จะประมวลสิ่งที่ได้รับรู้นั้นเป็นประสบการณ์ที่มีความหมายเฉพาะตนเอง

จุฑามาศ สิทธิขวา (2542) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้ จะเกี่ยวข้องกับขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอนคือ

1) ขั้นตอนที่ 1 การเลือก (Selection) เป็นการเลือกโดยจงใจและไม่จงใจ กล่าวได้ว่าการตัดสินใจบางครั้งจะกระทำเลือกว่าเราจะรับสิ่งกระตุ้นใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ปัจจัยทางด้านกายภาพ (Characteristic) ปัจจัยทางด้านที่ตั้ง (Physical Location) ความสนใจ (Interest) ประสบการณ์ที่ผ่านมา (Past Experience)

2) ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวม ในด้านการรับรู้สิ่งต่าง ๆ เรามีแนวโน้มที่จะรวบรวมตัวกระตุ้นต่าง ๆ เข้าเป็นรูปแบบต่าง ๆ หลักในการรวบรวมตัวกระตุ้นมีหลายประการ เช่น รวบรวมโดยพิจารณาจากการอยู่ใกล้เคียง (Proximity) รวบรวมโดยพิจารณาจากความคล้ายคลึงกัน (Resemblance) รวบรวมโดยพิจารณาจากการกระทำไปทางเดียวกัน (Common Fate) รวบรวมโดยพิจารณาถึงการต่อเติมส่วนที่ขาดไป

3) ขั้นตอนที่ 3 การตีความ (Interpretation) การแปลความหมายจากประสบการณ์ต่าง ๆ อาจทำได้หลายลักษณะ เช่น แปลตามสถานการณ์ (Context) แปลโดยพิจารณาจากเจตนาของบุคคล (Intent) และแปลโดยยึดตนเองเป็นหลัก (Projection)

ดังนั้น การรับรู้ของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกันไป และสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อความเข้าใจและพฤติกรรมที่ได้แสดงออกมา และถ้าการรับรู้ของบุคคลสองคนต่อสิ่งเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน โอกาสที่จะลงรอยกันและเข้าใจกันจะเกิดขึ้นได้มาก ส่วนในขณะเดียวกัน ถ้าการรับรู้ของบุคคลสองคนต่อสิ่งเดียวกัน ที่เป็นไปคนละทิศทางการ ก็อาจจะก่อให้เกิดปัญหาและจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันได้

3. องค์ประกอบของการรับรู้

ลักษณะ สิริวัฒน์ (2549, น. 50) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลดังต่อไปนี้ คือ

1) ความตั้งใจ (Attention) คือการเอาใจใส่ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้นการรับรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของคนแยกได้คือ

1. สิ่งเร้าภายนอก คุณสมบัติของสิ่งเร้าภายนอกที่ดึงดูดความตั้งใจหรือความสนใจ คือ สิ่งของที่มีขนาดใหญ่ ระดับความเข้ม หรือ ความหนักเบาของสิ่งเร้า การกระทำซ้ำ ๆ การเคลื่อนที่หรือการเปลี่ยนระดับการเคลื่อนย้าย การตัดกัน

2. สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ หรือความหวัง แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ความสนใจชั่วขณะนั้น ๆ เช่น นักกีฬาอ ฟังเสียงสัญญาณ อีกประเภท คือ ความสนใจที่ติดเป็นนิสัย ได้แก่ ความสนใจเดิมที่บุคคลคิดเป็นนิสัยคนที่มีความพร้อมที่ให้ความสนใจในสิ่งที่ตนเคยให้ความสนใจ

2) การเตรียมพร้อมที่จะรับ (Preparatory Set) หมายถึง สภาพของจิตใจที่สงบและแน่วแน่น ในสิ่งหนึ่งเพียงสิ่งเดียว การรับรู้พร้อมที่จะเกิดขึ้นได้

3) ความต้องการ หมายถึง สภาพจิตใจที่อยากได้สิ่งใดสิ่งหนึ่งเมื่อเป็นความอยากได้ การรับรู้ที่เกิดขึ้นก็จะมีประสิทธิผล

4. บทบาทของประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของการรับรู้

ลักษณะ สรีรวิธาน (2549, น. 51) ได้กล่าวถึงบทบาทของประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของการรับรู้ไว้ ดังนี้

1) การมองเห็น เกิดโดยผ่านสายตาดำที่มีสิ่งเร้า คือ แสง และแสงจะกระตุ้นเซลล์ประสาทรับความรู้สึกในจอตา เซลล์ประสาทตาจะนำความรู้สึกที่ตาส่งไปยังสมอง เซลล์ประสาทสมองจะส่งกระแสความรู้สึกกลับมาที่ประสาทการมองเห็น

2) การได้ยิน เกิดโดยผ่านทางหู เมื่อมีคลื่นเสียงหรือคลื่นเสียงจะเป็นตัวกระตุ้นที่อวัยวะการรับรู้ทางเสียง รับกันเป็นทอด ๆ จากหูส่วนนอก หูส่วนกลาง หูชั้นในซึ่งความเหลวที่อยู่ในโพรงหู เป็นรูปหยดอากาศจะรับประสาทความรู้สึกและถูกส่งไปยังกระแสประสาทนำความรู้สึกสู่สมอง โดยผ่านประสาทการได้ยิน

3) การได้กลิ่น เกิดจากสิ่งเร้าจำพวกสารเคมีที่ลอยอยู่ในอากาศไปกระตุ้นให้เกิดกระแสประสาทจะส่งผลต่อไปยังอวัยวะส่วนกลางอยู่ตอนหน้าของสมองบริเวณหรือเพดานจมูก กระแสประสาทจะส่งไปยังสมองส่วนหน้าซึ่งจะทำหน้าที่เกี่ยวกับกลิ่นต่อไป

4) การรู้รส เกิดจากสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดรสมีลักษณะเป็นสารเคมีไปกระตุ้นปุ่มรับรู้รสที่มีกระจายอยู่บริเวณลิ้น ที่ผิวด้านบนและข้าง ๆ ลิ้นที่มีเซลล์ประสาทรับความรู้สึกรวมกันเป็นปุ่มเล็ก ๆ รูปดอกบัวตูม ปุ่มนี้สามารถตอบสนองต่อรสพื้นฐาน 4 รส คือ รสหวาน รสเปรี้ยว รสขม และรสเค็ม

5) การสัมผัสผิว การรู้สึกที่ได้จากการสัมผัสเกิดขึ้นเพราะผลกระทำของตัวรับความรู้สึก 3 ชนิด ที่ทำงานผสมผสานกัน คือ แรงกด อุณหภูมิ และความเจ็บปวด การสัมผัสผิวยังมีความรู้สึกเคลื่อนไหว และการทรงตัว การที่เรารู้ว่าขณะนี้อวัยวะใดทำงานอะไร ความรู้สึกเช่นนี้เรียกว่า ความรู้สึกการเคลื่อนไหว โดยตัวประสาทรับความรู้สึกการเคลื่อนไหวอยู่ทั่วไปในกล้ามเนื้อและข้อต่ออวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายทำหน้าที่ส่งข้อมูลการเคลื่อนไหวรับภาระน้ำหนัก สภาพการหดตัวและการคลายตัวของกล้ามเนื้อไปสู่สมองทำให้สมองรับรู้เกี่ยวกับการเคลื่อนไหวได้ตลอดเวลา

5. ความสำคัญของการรับรู้

สิทธิโชค วรานุสันติกกุล (2546) แบ่งความสำคัญของการรับรู้ออกเป็น 2 ชนิด คือ

1) การรับรู้มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ การรับรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ถ้าไม่มีการรับรู้ก็จะไม่เกิดการเรียนรู้ ในอีกลักษณะ คือการเรียนรู้ก็มีผลต่อการรับรู้ครั้งใหม่ เนื่องจากความรู้จากประสบการณ์เดิม จะช่วยให้แปลความหมายให้ทราบว่าคืออะไร

2) การรับรู้มีความสำคัญต่อเจตคติ อารมณ์ และแนวโน้มพฤติกรรม คือ เมื่อรับรู้แล้วย่อมเกิดความรู้สึกและมีอารมณ์ และพัฒนาเป็นเจตคติ แล้วจึงเกิดเป็นพฤติกรรมตามมา

6. ประโยชน์ของการรับรู้

จุฑามาศ สิทธิชวา (2542) ได้กล่าวประโยชน์ของการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1) การสร้างความประทับใจแก่ผู้อื่น (Impression) เมื่อเราได้ทำการรู้จักใครเป็นครั้งแรก เราก็ควรจะสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้น ซึ่งความประทับใจระหว่างบุคคลเมื่อได้พบกันครั้งแรก จะตรงอยู่ในความรู้สึกเป็นเวลานานและยากที่จะลืมเลือนไปจากความทรงจำ ซึ่งการรับรู้และความประทับใจดังกล่าว อาจจะเป็นในทางลบหรือทางบวก ดังนั้นการจะสร้างความประทับใจในครั้งแรก จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคคลค่อนข้างมาก และโดยเฉพาะถ้าเราคาดหวังถึงคุณสมบัติของเขาและความสัมพันธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า

2) การสร้างสื่อต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ มีอยู่ 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ คุณสมบัติของสิ่งเร้า และคุณสมบัติของผู้รับรู้ เราสามารถนำปัจจัยเหล่านี้มาช่วยให้ผู้ที่ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายของเรา ทราบถึงวิธีการ ขบวนการ ขั้นตอนการบริการที่ให้ รวมทั้งประโยชน์ของการบริการที่เขาได้รับ ทำให้เขามีความอยากทดลองใช้ และเกิดพฤติกรรมการเลือกใช้บริการในช่องทางดังกล่าว

3) ใช้เป็นตัวสนับสนุนในการตัดสินใจ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการรับรู้เราสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนการตัดสินใจได้ โดยเฉพาะในช่วงเวลาค่อนข้างน้อยในการตัดสินใจและหรือข้อมูลที่ได้รับมาไม่มากพอ

7. ความผิดพลาดจากการรับรู้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, น. 236) ได้แบ่งความบิดเบือนในการรับรู้ได้ดังนี้

1) การเหมารวม คือ การรับรู้ที่บิดเบือนไปทำให้สมาชิกของกลุ่มถูกเหมารวมว่ามีลักษณะพฤติกรรมเช่นเดียวกับสมาชิกที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน

2) การรับรู้ตามที่ตนเองคิด การประเมินพฤติกรรมของบุคคลตามที่คาดคิดว่าเป็นอย่างนั้น ซึ่งที่จริง อาจจะไม่ได้เป็นเช่นนั้น แต่บุคคลมีอิทธิพลให้ผู้อื่นเกิดการรับรู้ว่าเป็นเช่นนั้น

3) การโยนบาป หมายถึง การที่จิตใจสำนึกของบุคคลทำให้ป้องกันตนเองโดยกล่าวโทษผู้อื่น

4) การมีอคติส่วนตัว

5) การเลือกรับรู้ การที่มีสิ่งเร้าภายนอกหลายอย่าง บุคคลก็จะเลือกเฉพาะการรับรู้ที่ตนสนใจ หรือตามความต้องการของตนเอง เลือกรับรู้ตามความเชื่อและทัศนคติของตนเอง

6) การให้ความสนใจกับการรับรู้ที่เพิ่งเกิดขึ้นเมื่อไม่นานมานี้

การรับรู้ที่ผิดพลาด แม้ว่ามนุษย์มีอวัยวะสัมผัสถึง 5 ประเภท แต่มนุษย์ก็ยังสามารถรับรู้ผิดพลาดได้ เช่น ภาพลวงตา การรับฟัง ความบอกล่า ทำให้เรื่องบิดเบือนไป การมีประสบการณ์และค่านิยมที่แตกต่างกัน ดังนั้นการรับรู้ถ้าจะให้ถูกต้อง จะต้องรับรู้โดยผ่านประสาทสัมผัสหลายทาง ผ่านกระบวนการคิดไตร่ตรองให้มากขึ้น

8. การตัดสินใจการรับรู้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2550, น. 237) การรับรู้ของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะการรับรู้ของพนักงาน โดยเฉพาะเรื่องความยุติธรรม เช่นการปรับตำแหน่ง สำหรับพนักงานด้วยความยุติธรรม เป็นผลทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการจ่ายค่าตอบแทน การร้องเรียน ระบบการแก้ไขข้อขัดแย้งและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนแต่มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานในด้านความยุติธรรมที่ต่อพนักงาน

จากแนวคิดทฤษฎีการรับรู้ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า เมื่อมนุษย์มีการรับรู้ที่ต่างกัน ความล้มเหลวของการสื่อสารจึงอาจเกิดขึ้นได้ เนื่องจากการรับรู้เป็นตัวที่กำหนดพฤติกรรมของการสื่อสาร ทัศนคติรวมถึงความคาดหวังของผู้สื่อสาร เป็นกระบวนการทางจิตที่ตอบสนองสิ่งเร้าที่ได้รับเป็นกระบวนการเลือกที่จะรับสาร การจัดสารเข้าด้วยกัน และการตีความหมายของสารที่ได้รับตามความเข้าใจและความรู้สึกของตนเอง โดยในแต่ละวันมีสื่อต่าง ๆ มากมาย ผู้รับสารเองก็จะเลือกที่จะเปิดรับข่าวสารตามที่ตนให้ความสนใจและเกี่ยวข้องกับตนมากที่สุด โดยทั่วไปการรับรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัวหรือตั้งใจ และมักเกิดจากประสบการณ์และสิ่งที่ได้สัมผัสทางสังคม ซึ่งคนเราไม่สามารถให้ความสนใจในสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราได้หมดทุกเรื่อง แต่ละเลือกที่จะรับรู้เพียงบางส่วน ตามความสนใจของแต่ละคน ซึ่งต่างคนมีความสนใจและการรับรู้ในสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราต่างกันออกไป การรับรู้ที่แตกต่างกันเกิดจากอิทธิพล ได้แก่ แรงผลักดันหรือแรงจูงใจ (Motive) ประสบการณ์เดิม (Past Experience) สภาพแวดล้อม (Environment) สภาพจิตใจและอารมณ์

2.1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร

1. ความหมายของการสื่อสาร

เสนาะ ดิยาว (2541, น. 23) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึงการกระทำโดยบุคคลเดียวหรือหลายคนในการส่งและการรับข่าวสารซึ่งอาจถูกบิดเบือนด้วยสิ่งรบกวนภายใต้สภาพและผลกระทบ และโอกาสที่ทำให้เกิดข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งการสื่อสารเป็นปฏิกริยาระหว่างกันทางสังคมโดยอาศัยระบบสัญลักษณ์และข่าวสาร

อุบลรัตน์ ศิริชูศักดิ์ (2550, น. 4-7) กล่าวว่า การสื่อสารของมนุษย์เป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้สึคนึกคิด อารมณ์ ข่าวสารข้อมูล ความรู้ ภูมิปัญญา ค่านิยมความเชื่อ ซึ่งการสื่อสารสามารถแบ่งออกได้หลายระดับตามขนาดของกลุ่มสื่อสาร ได้แก่

1) ระดับบุคคล คือ ระหว่างคนสองคน หรือเรียกว่า การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal communication)

2) ระดับกลุ่มบุคคล คือการสื่อสารระหว่างกลุ่ม (Group communication)

3) ระดับองค์กร คือ การสื่อสารระหว่างกลุ่มคนที่อยู่รวมกันและทำงานในลักษณะที่เป็นองค์กร (Organization communication) ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หน่วยงานราชการ องค์กร ห้างร้าน หรือ มูลนิธิ

4) ระดับมวลชน หรือเรียกว่า การสื่อสารมวลชน (Mass communication)

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, น. 211) กล่าวว่า การสื่อสาร เป็นกระบวนการสื่อข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหารและระหว่างพนักงาน การสื่อสารเกี่ยวข้องกับข่าวสารของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคนที่ต้องการสื่อเพื่อให้ทุกคนเข้าใจในข่าวสารนั้น

อรรพรรณ ปิลันธน์โอวาท (2554, น. 2-3) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่งถ่ายทอดไปยังอีกบุคคลหนึ่ง และบุคคลหลังมีปฏิกริยาตอบโต้ ปราบฏการณ์นี้เป็นเรื่องของสัญลักษณ์ คือใช้เครื่องหมายทั้งที่เป็นภาษาพูดและภาษาไม่ใช้คำพูด และมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) นั่นคือมีปฏิกริยาตอบโต้ระหว่างผู้รับสารและผู้ส่งสาร ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือแหล่งสาร สาร ช่องทางการสื่อสาร ผู้รับสาร และปฏิกริยาตอบกลับจะปรากฏอยู่ในทุกสภาพที่มีการสื่อสาร

2. รูปแบบของการสื่อสาร

การสื่อสาร มี 2 รูปแบบ ดังนี้

1) การสื่อสารแบบทางเดียว (One-Way Communication) เป็นการส่งข่าวสารหรือการสื่อความหมายไปยังผู้รับแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยที่ผู้รับไม่สามารถตอบสนองในทันที (Immediate response) ให้ผู้ส่งทราบได้ แต่อาจจะมีปฏิกริยาสนองกลับ (Feedback) ไปยังผู้ส่งภายหลังได้ การสื่อสารใน

รูปแบบนี้จึงเป็นการที่ผู้รับไม่สามารถมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันได้ทันที จึงมักเป็นการสื่อสาร โดยอาศัยสื่อมวลชน เช่น การฟังวิทยุ หรือการชมโทรทัศน์

2) การสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication) เป็นการสื่อสารหรือการสื่อความหมายที่ผู้รับมีโอกาสตอบสนองมายังผู้ส่งได้ในทันที โดยที่ผู้ส่งและผู้รับอาจจะอยู่ต่อหน้ากัน หรืออาจจะอยู่คนละสถานที่ก็ได้ แต่ทั้งสองฝ่ายจะสามารถมีการเจรจาหรือการโต้ตอบกันไปมา โดยที่ต่างฝ่ายต่างผลัดกันทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับในเวลาเดียวกัน เช่น การพูดโทรศัพท์ การประชุม

3. การสื่อสารในองค์กร

Chester I.B. (1968) (อ้างถึงใน พัชรา นักร้า, 2550, น. 25) ได้ให้นิยามว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นสื่อกลางเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และอาจช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ใฝ่หวังไว้

กรีซ สืบสนธิ์ (2537) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การสื่อสารในองค์กร คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับ ทุกหน่วยงาน โดยมีความสัมพันธ์กับภายใต้สภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กร ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนไปตามกาลเทศะ บุคคล ตลอดจนเรื่องราวและวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

การสื่อสารในองค์กร ส่วนใหญ่ประกอบด้วย ผู้ส่งสาร (Sender) สื่อ (Media) หรือ ช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารและผู้รับสาร (Receiver) หรือสมาชิกในองค์กร เป็นหลัก

พะยอม วงศ์สารศรี (2542, น. 227-228) การติดต่อสื่อสารในองค์กรแบ่งเป็น 4 แบบ คือ

1) การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง เช่น นโยบาย คำสั่ง คำเตือน

2) การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารในระดับล่างขึ้นบนในระดับเดียวกันในองค์กร

3) การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal Communication) เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกันในองค์กรจากภาพตัวแบบการสื่อสารในการรับข้อมูล

4) การติดต่อสื่อสารแบบทแยงมุม (Diagonal Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารข้ามแผนก

สมคิด บางโม (2545, น. 192) ได้ให้ความหมายการสื่อสารภายในองค์กร ว่าการส่งข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยการออกคำสั่งหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในการสื่อสารที่ดีจะต้องทำให้การดำเนินการขององค์กรราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุธา พงศ์ถาวรวิญญู และคณะ (2548, น. 41) กล่าวว่า การสื่อสารภายในองค์กร คือการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในหน่วยงานเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรนั้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

จากแนวคิดทฤษฎีความหมายการสื่อสารภายในองค์กรดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่าการสื่อสารภายในองค์กร คือ กระบวนการขั้นแรกที่สำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กร เป็นหน้าที่ที่ทุกคนต้องทำเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินอยู่ได้ และเป็นกิจกรรมที่เสริมความช่วยเหลือ ร่วมมือกัน รวมถึงการประสานงานกันระหว่างสมาชิกขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรให้ถึงจุดเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

4. เป้าหมายของการสื่อสารในองค์กร

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542, น. 340-341) กล่าวว่า เป้าหมายของการสื่อสารในองค์กรไว้ 5 ประการ ดังนี้

1) เพื่อป้อนข่าวสารข้อมูลให้สมาชิกในองค์กรได้ทราบ เป็นสิ่งที่ต้องกระทำในทุก ๆ วัน เพื่อยืนยันให้สมาชิกในองค์กร ได้ทราบถึงถึงเป้าหมายที่มีร่วมกันระหว่างองค์กรและสมาชิกขององค์กร ซึ่งการตัดสินใจจะไม่สัมฤทธิ์ผล ถ้าสมาชิกในองค์กรไม่ได้รู้ถึงผลการตัดสินใจนั้น ๆ

2) เพื่อประเมินผลงาน หรือผลกิจกรรมของสมาชิกในองค์กรอย่างสม่ำเสมอว่าได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เพียงใด

3) เพื่อให้คำสั่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชารับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

4) เพื่อที่จะใช้อิทธิพล หรือได้รับอิทธิพลจากผู้อื่น โดยเฉพาะการจูงใจให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้

5) เพื่อกิจการอื่น ๆ ภายในองค์กรที่อาจมิได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของบุคคล หรือการตอบสนองความต้องการของบุคคลที่สอดคล้องหรือไม่ขัดกับเป้าหมายขององค์กร

5. ความสำคัญของการสื่อสารภายในองค์กร

สุพานี สฤณภูวนิช (2549) กล่าวว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นและสร้างความเข้าใจกันในองค์กร ตลอดจนความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจสัมพันธที่ดี และการสื่อสารยังช่วยให้วัฒนธรรมองค์กรแข็งแกร่ง ตลอดจนสามารถสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และถ้าองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารภายในองค์กรจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จได้

6. ช่องทางการสื่อสาร

พัชนี เขจรรยา (2538, น. 29-30) กล่าวว่า ช่องทางการสื่อสาร คือ ตัวกลางที่ช่วยในการนำส่งสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่องทางเปรียบเสมือนทางหรือพาหนะระหว่างผู้ร่วมสื่อสาร

เบอร์โล (Berlo) แบ่งช่องทางการสื่อสารออกเป็น 3 ประเภท

1) ช่องทางที่เป็นตัวกลางนำสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ได้แก่ คลื่นแสง คลื่นเสียง วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ช่องทางนี้เน้นหนักในเรื่องสื่อทางเทคโนโลยี

2) ช่องทางที่เป็นพาหนะของสิ่งที่นำสาร เช่น อากาศ ซึ่งเป็นตัวนำคลื่นเสียงไปสู่ประสาทรับต่าง ๆ หรือประสาททั้งห้า (การเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น การสัมผัส การลิ้มรส) ช่องทางนี้พบในกระบวนการสื่อสารระหว่างบุคคล

3) วิธีในการเข้ารหัสและถอดรหัสสาร (Mode of encoding and decoding) เช่นการใช้วิธีพูด การเขียน

2.1.6 แนวคิดและทฤษฎีด้านการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร

1. ความหมาย ของการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร

พัชนี เขจรรยา เมตตา วิวัฒนานุกูล และถิรนนท์ อนวัชรศิริวงศ์ (2538, น. 109-112) ได้อธิบายการเปิดรับสาร ไว้ดังนี้

การเลือกให้ความสนใจ (Selective attention) ความสนใจเป็นกระบวนการทางจิตที่ซับซ้อนมาก อาจถือได้ว่าเป็นกระบวนการปรับตัวของประสาทรับรู้ความสนใจ โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1) ความสนใจหลัก (Focal attention) เป็นความสนใจโดยตรงที่ผู้สื่อสารมีให้กับคู่สนทนา

2) ความสนใจรอง (Peripheral or marginal attention) เป็นความสนใจที่ผู้สื่อสารให้ความสนใจสภาพแวดล้อมอื่น ๆ นอกจากคู่สนทนา

โดยความสนใจสามารถเกิดขึ้นจากกระตุ้นต่าง ๆ เช่น รูปร่าง ลักษณะ ความทันสมัย ความหลากหลาย ความแปลกใหม่ วิธีการนำเสนอ การใช้ช่องทางการสื่อสารหลายช่องทาง การแสดงท่าทาง กิริยา และการใช้ภาษาต่าง ๆ

การเลือกเปิดรับ (Selective exposure) โดยทั่วไปเมื่อเกิดการสื่อสารขึ้น ผู้รับสารมีแนวโน้มที่จะเลือกรับข่าวสารต่าง ๆ ตามทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยม ความเชื่อ ความสนใจ และละทิ้งข้อมูลข่าวสารที่อยู่นอกเหนือความสนใจ หรือไม่สอดคล้องกับค่านิยมของตน

การเลือกรับรู้ (Selective perception) ผู้รับสารที่เลือกเปิดรับสารใด ๆ มักจะตีความสารนั้นตามความคิดเห็นและความสนใจหรืออาจใช้ประสบการณ์เดิมในการตีความ โดยไม่สนใจวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร ทำให้เกิดการสื่อสารที่คลาดเคลื่อน เข้าใจผิดกันขึ้น

การเลือกจดจำ (Selective retention) มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการเลือกเปิดรับ การเลือกรับรู้ เมื่อผู้รับสารเลือกที่จะเปิดรับข้อมูลข่าวสารและตีความสารนั้น ๆ ตามความสนใจและประสบการณ์เดิมแล้ว ย่อมที่จะเลือกจดจำเฉพาะข่าวสารที่ตรงตามทัศนคติ ค่านิยม และสิ่งที่เชื่อตามความคิดเห็นเท่านั้น และจะไม่จดจำข่าวสารอื่นที่ไม่ตรงกับทัศนคติ และค่านิยมของตน

พีระ จิระโสภณ (2544, น. 664-665) ได้กล่าวว่า การเปิดรับรู้ข่าวสารภายในสังคมขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มผู้รับสาร เช่นผู้รับสารที่มีการศึกษาสูงกว่า มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมสูงกว่า จะสามารถซึมซับข่าวสารได้ดีกว่ากลุ่มคนที่การศึกษาน้อยกว่าและสถานภาพต่ำกว่า จึงอาจเกิดช่องว่าง และความแตกต่างในด้านความเข้าใจได้ แต่อย่างไรก็ตาม ช่องว่างทางข่าวสารจะแคบลง เมื่อผู้ส่งสารพยายามปรับปรุงข่าวสารให้มีความชัดเจนขึ้น รวมถึงรายละเอียดที่สามารถเข้าใจได้ง่าย หรือเรียกว่า ระดับเพดานของการรับรู้ข่าวสาร จะหมายถึง การที่ผู้มีโอกาสในการเลือกสารสูงกว่าหรือมีสิทธิพิเศษมากกว่า จะได้รับข่าวสารในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเต็มที่แล้วจนถึงระดับเพดาน ระดับความรู้จึงมิได้เพิ่มขึ้น ฝ่ายที่ด้อยกว่าจะสามารถไล่ทันในที่สุด นอกจากนี้จะเป็นเพราะว่าผู้มีโอกาสสูงกว่าจะรู้สึกกว่าแรงกระตุ้นในการแสวงหาข่าวสารลดลง ในขณะที่ผู้ที่ด้อยกว่าจะมีแรงกระตุ้นเพิ่มขึ้นจนสามารถไล่ทันกันได้ จากการศึกษาที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับประเด็นนั้น ๆ ความเท่าเทียมกันขององค์ความรู้นี้ มักจะเกิดขึ้น เมื่อเรื่องราวดังกล่าว อยู่ในบรรยากาศของความขัดแย้งทางสังคม ส่วนใหญ่มักจะเกิดขึ้นในกลุ่มคนหรือชุมชนเล็ก ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมากกว่ากลุ่มคนหรือชุมชนใหญ่ ที่แต่คนมีความแตกต่างกันมากกว่า

Wilbur Schramm (1970, p. 350) กล่าวว่า ข่าวสารที่เข้าถึงความสนใจของผู้รับสารได้มากจะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของการสื่อสาร ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติและพฤติกรรมตามที่คุณส่งสารต้องการ

โดยผู้รับสารแต่ละคนจะมีพฤติกรรมในการเลือกเปิดรับข่าวสาร หรือสื่อที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเกิดจากพื้นฐาน 4 ประการ คือ ความเหงา ความอยากรู้อยากเห็น ประโยชน์ใช้สอยของตนเอง และลักษณะเฉพาะของสื่อหรือข่าวสารแต่ละอย่าง

1) ความเหงา บุคคลเกิดรับสื่อเมื่อบุคคลอยู่ลำพัง ไม่สามารถที่จะติดต่อสังสรรค์กับบุคคลอื่นได้ บุคคลที่เหงาจะเลือกที่จะอยู่กับสื่อ ดังนั้น สื่อจึงเป็นเพื่อนแก้เหงาได้ในบางครั้ง สำหรับบางคนสื่อจะถูกเลือกมากกว่าที่จะเลือกบุคคล เพราะสื่อไม่สร้างแรงกดดัน

2) ความอยากรู้อยากเห็น บุคคลจะมีความอยากรู้อยากเห็นในสิ่งต่าง ๆ อยู่ตามธรรมชาติ สื่อทุกสื่อจึงถือว่าเป็นจุดที่สำคัญในการเสนอข่าวสาร โดยอาจเริ่มเสนอสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวก่อน ไปจนถึงสิ่งที่อยู่รอบตัว หรือสิ่งที่มีผลกระทบต่อบุคคลผู้รับข่าวสาร

3) ประโยชน์ใช้สอยของตนเอง บุคคลจะแสวงหาข้อมูลข่าวสารและใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ของตนเอง เพื่อช่วยให้ความคิดของตนเองบรรลุ หรือบุคคลอาจใช้ข่าวสารที่ได้มาเสริมให้ตนเองมีความรู้ สะดวก สบาย หรือให้ความบันเทิง โดยบุคคลจะเลือกสื่อให้ตนเองใช้ความพยายามน้อยที่สุดแต่ได้ผลตอบแทนที่ดีที่สุด

4) ลักษณะเฉพาะของสื่อแต่ละอย่าง ลักษณะของสื่อมีส่วนทำให้ผู้รับสารแสวงหาและได้ประโยชน์ไม่เหมือนกัน ผู้รับสารแต่ละคนยอมจะเข้าใจในลักษณะบางอย่างจากสื่อที่จะสนองความต้องการเพื่อทำให้ตนเองเกิดความพึงพอใจ หรือผู้รับสารเองอาจมีอุปสรรคในการเปิดรับสื่อบางอย่าง เช่น คนที่ไม่รู้หนังสือก็จะไม่เลือกเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์

จากแนวคิดทฤษฎีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่าข่าวสารเป็นปัจจัยสำคัญในการนำมาประกอบการตัดสินใจของบุคคล ยิ่งบุคคลเกิดความไม่แน่ใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งมากเท่าใด บุคคลย่อมต้องการเปิดรับข้อมูลข่าวสารมากขึ้นเท่านั้น โดยไม่จำกัดว่าจะทำการเปิดรับข่าวสารจากสื่อใด แต่ทั้งนี้บุคคลจะทำการเปิดรับข่าวสารเฉพาะเรื่องที่ตนให้ความสนใจเท่านั้น เนื่องจากข่าวสารในปัจจุบันมีมากเกินไปกว่าที่ผู้รับสารจะรับไว้ทั้งหมดได้ จึงทำให้เกิดกระบวนการเลือกข่าวสารขึ้น ซึ่งการเปิดรับข่าวสารของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันย่อมทำให้มีพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารที่แตกต่างกันไป

2.1.7 แนวคิดและทฤษฎีด้านการมีส่วนร่วม

บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย ได้ให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วม ในการบริหารงานที่และกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนงานต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานเพื่อให้อยู่ในสภาพดีพร้อมที่จะใช้งานอยู่เสมอในการมีส่วนร่วมถือเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่างๆเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจของพนักงานที่ประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ มากมายที่ต้องการการมีส่วนร่วมของพนักงานทั่วไปจึงจะส่งผลให้การบริหารจัดการงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจของพนักงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมดังนี้

1. ความหมาย การมีส่วนร่วม

ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์ (2551) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นผลจากการที่มีความคิดเห็นเหมือนกันของคนส่วนใหญ่ ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการในเรื่องที่เกี่ยวกับความต้องการ และทิศทางการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยตระหนักถึงการกระทำในนามตัวแทนกลุ่มกระทำ

ผ่านองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องผลักดันให้การปฏิบัติงานดังกล่าวได้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากร หมายถึง การให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และร่วมกันรับผิดชอบ ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลากรเอง การที่บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และแก้ปัญหา ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรดีขึ้น ผู้นำจะต้องเข้าใจและยอมรับในปรัชญาของการพัฒนาว่า มนุษย์เราทุกคนมีความต้องการที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และได้รับการปฏิบัติ อย่างเป็นธรรม รวมถึงการเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมเพื่อส่วนรวมขององค์กร

มณฑล จันทร์แจ่มใส (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลจะต้องเกิดขึ้นตลอด เริ่มจากขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ การดำเนินงาน ตามแผนที่กำหนดไว้ บุคคลเสียสละกำลังแรงงาน รวมถึงวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรที่มีอยู่ รวมถึงกำลังเงิน

ประชุม สุวัตติ (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคคล เกิดจากพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1) เป็นบุคคลที่ต้องมีความสามารถที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการค้นหาความต้องการ วางแผนบริหารจัดการ ตลอดจนใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2) เป็นบุคคลที่มีความพร้อมที่เข้ามามีส่วนร่วม กล่าวคือ ผู้ที่มีสภาพทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและกายภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมได้

3) เป็นบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้เต็มใจที่จะเข้าร่วม และถึงเห็นผลประโยชน์ของการเข้าร่วม จะต้องไม่โดนบังคับโดยที่ตนเองไม่ประสงค์จะเข้าร่วม

ยุพาพร รูปงาม (2545, น. 6) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล แก้ไขปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุน ติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ไพรินทร์ เตชะรินทร์ (2527, น. 6) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ดังนี้

1) ร่วมกัน ศึกษา ค้นคว้าหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ตลอดจนความต้องการขององค์กร

2) ร่วมคิดหา สร้างรูปแบบ รวมทั้งวิธีการพัฒนา เพื่อแก้ไขและลดปัญหาขององค์กร หรือ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อสนองความต้องการขององค์กร

3) ร่วมวางแผน นโยบาย หรือแผนงาน หรือ โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อจัดและแก้ไขปัญหา รวมทั้งสนองความต้องการขององค์กร

4) ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

5) ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมาย

จรรยาบรรณ (2548) ได้แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมเป็น 4 ด้าน คือ

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation Decision-making)

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Implementation)

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Participation in Benefits)

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in Evaluation)

นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังเป็นยุทธศาสตร์การเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่ใช้กันแพร่หลายและได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างมาก จุดเน้นคือการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในด้านการวางแผน และการดำเนินการตามแผนการเปลี่ยนแปลงการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลคือ

1) พนักงานในองค์กรให้ข้อมูลและข่าวสารรวมทั้งความคิดที่หลากหลายที่สามารถนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับองค์กร

2) พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนส่งผลให้กระตุ้นความสนใจและความจำเป็นที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการเสนอความคิดเห็น การวางแผน ด้านการปฏิบัติงาน รวมถึงการติดตามและประเมินผลร่วมกันแก้ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ จะส่งผลให้พนักงาน มีทัศนคติและจิตใจสำนึกและความเข้าใจในองค์กร ส่งผลให้เกิดความพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วมมีแรงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

2.1.8 แนวคิดและทฤษฎีการยอมรับ

1. ความหมายของการยอมรับ

การยอมรับ หมายถึง การที่พนักงานบริษัท ไฮล์ เทลเลอร์ เอเชีย จำกัด รับรู้เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนการจัดการองค์กร กระบวนการทำงาน ซึ่งองค์กรฯ จะต้องให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่พนักงาน

รวมถึงการสนับสนุนการเรียนรู้งานแบบใหม่ เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจ สนใจ และเกิดการยอมรับในส่วนที่มีการเปลี่ยนแปลง

ปนัดดา อินทราวุธ (2543, น. 30) ได้ให้ความหมายของการยอมรับว่า คือ กระบวนการที่บุคคลพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับรู้ เรียนรู้ หรือ ได้รับการแนะนำ และในที่สุดก็รับเอาสิ่งนั้น ๆ มาใช้ หรือปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ โดยระยะเวลาของกระบวนการนี้จะช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและคุณลักษณะของนวัตกรรม

บุญสม (2525, น. 162) ได้ให้ความหมายของการยอมรับว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเกษตรกรหลังจากได้รับความรู้ แนวความคิด ความชำนาญ ประสบการณ์ใหม่ ๆ และได้ยึดถือปฏิบัติตาม

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปว่า การยอมรับของพนักงานต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดการยอมรับ ซึ่งจะทำให้คุณภาพของงานมีประสิทธิภาพองค์กรได้รับผลประโยชน์ และพนักงานเองก็มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้มีค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ท้ายสุดผลดีก็จะเกิดต่อพนักงานและองค์กร

Roger and Shoemaker (1971, p. 19) ได้กล่าวว่า กระบวนการยอมรับ เป็นกระบวนการทางจิตใจของแต่ละคน ที่เริ่มตั้งแต่การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีหนึ่ง ๆ ไปถึงการยอมรับอย่างเต็มที่โดยเปิดเผย

Carr, et.al (1996) อธิบายว่า การกระตุ้นให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรต้องอาศัยความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการการเปลี่ยนแปลงมนุษย์ (Human Change Process) ทั้งในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การมอบอำนาจและความรับผิดชอบ การสื่อสารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล การเรียนรู้การเปลี่ยนแปลง และการปรับตัว รวมถึงปัจจัยด้านสิ่งจูงใจและรางวัล โดยเฉพาะการเอาชนะการต่อต้านควรเน้นยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

- 1) ประเมินพนักงานด้านความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง
- 2) สื่อสารบ่อย ๆ อย่างเต็มที่และจริงใจกับฝ่ายบริหารและพนักงาน เพื่ออธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและชี้แจงเหตุผลว่าทำไมจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง
- 3) กำจัดปัญหาและอุปสรรคที่ไม่จำเป็นของการเปลี่ยนแปลง เช่นกฎระเบียบและเงื่อนไขที่ไม่เกื้อกูลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 4) ตรวจสอบและทดสอบประสิทธิผลของการเปลี่ยนแปลง
- 5) สาธิตให้เห็นพันธกิจต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ รวมถึงความคาดหวังจากพนักงานและผู้บริหารระดับต่าง ๆ

- 6) พัฒนาแนวทางและวิธีการที่จะทำให้ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ยอมรับและความต้องการของพนักงาน
- 7) รักษาความซื่อสัตย์สุจริตและความมีหลักการที่มั่นคง
- 8) ให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงตามแผน ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อนำไปสู่การปรับทัศนคติทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลง
- 9) พัฒนานโยบายทรัพยากรมนุษย์
- 10) จัดให้มีการศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อประกันว่าพนักงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง
- 11) ให้รางวัลกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และระงับสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์

2. กระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม

Everett Roger (1972 อ้างใน อรวรรณ ปีลันชนโอวาท (2554, น. 295-298) ไว้ว่ากระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมว่ามี 5 ขั้นตอนดังนี้ ในที่นี้ขออธิบายถึงเรื่องการประสานงานภายในองค์กรผ่าน Intranet

- 1) ขั้นรับรู้ (Awareness) ในธนาคารออมสินมีการรับรู้เกี่ยวกับระบบงานใหม่ ๆ บน Intranet ตลอดเวลา เช่น ธนาคารมีการเปลี่ยนระบบการทำงานจากเดิม ธนาคารจะมีการเก็บเอกสารเป็นแฟ้ม ๆ ปัจจุบันมีการเก็บเอกสารการทำงานเป็น Soft File ผ่านทางระบบงาน Portal บน Intranet ของธนาคาร
- 2) ขั้นการจูงใจ (Persuasion) การที่ธนาคารออมสินมีเทคโนโลยี ระบบงานพนักงานบางคนอาจจะรู้สึกชอบและยอมรับ ส่วนบางคนก็อาจจะสงสัยหรือติดขัดกับระบบ ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้อาจต้องการแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความเข้าใจโดยขั้นต้นอาจจะมีการสื่อสารกันเองระหว่างบุคคลในแผนกนั้น ๆ
- 3) ขั้นการตัดสินใจ (Decision) ในขั้นตอนนี้กลุ่มผู้ตัดสินใจระบบการทำงานผ่าน Intranet ใหม่ ๆ นั้นจะเป็น กลุ่มผู้บริหารระดับสูง โดยผ่านการระบุนความต้องการผู้บริหารระดับต้นหรือจากพนักงานปฏิบัติการ
- 4) ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ (Implementation) โดยทางธนาคารจะให้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาระบบ Intranet เช่น ฝ่ายพัฒนาระบบงานบริการลูกค้า เป็นกลุ่มทดลองใช้ก่อนแล้วประเมินผล ว่าเห็นควรที่จะนำมาใช้จริงกับธนาคารหรือไม่
- 5) ขั้นการยืนยัน (Confirmation) ในส่วนนี้เป็นขั้นตอนเกือบสุดท้ายก่อนที่จะนำไปใช้จริง โดยจะหาข้อยืนยันถึงผลดีของนวัตกรรมใหม่ครั้งนี้ เพื่อมาเสริมการตัดสินใจในการใช้ระบบงานบน Intranet ของธนาคาร

3. ประเภทของบุคคลที่ยอมรับนวัตกรรม

นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ สิ่งเดียวกันอาจมีผลให้บุคคลบางคนรับได้อย่างรวดเร็วในขณะที่บางคนอาจต้องใช้ระยะเวลาานกว่าจะยอมรับ Everett Roger แบ่งประเภทของผู้ยอมรับนวัตกรรมตามระดับความเร็วในการยอมรับได้ 5 ประเภทคือ

1) กลุ่มผู้ริเริ่ม (Innovator) ซึ่งส่วนมากจะเป็นพนักงานธนาคารออมสินที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในครั้งนั้น ๆ

2) กลุ่มรับเร็วส่วนแรก (Early Adopter) ได้แก่ พนักงานธนาคารออมสินรุ่นใหม่ ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น เช่นการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจจะมีประโยชน์กับพนักงานกลุ่มนี้

3) กลุ่มรับเร็วส่วนมาก (Early Majority) คือพนักงานธนาคารออมสินกลุ่มนี้จะยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงนั้นก็ต่อเมื่อคนส่วนใหญ่ยอมรับและเห็นถึงประโยชน์แล้ว

4) กลุ่มรับช้าส่วนมาก (Late Majority) คือพนักงานธนาคารออมสินที่ต้องยอมรับตามความจำเป็นที่ต้องใช้ระบบงานนั้น พนักงานกลุ่มนี้มักเป็นผู้ที่มีความระแวง สงสัย ดังเลใจ

5) กลุ่มล่าหลัง (Laggard) กลุ่มพนักงานที่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง พนักงานออมสินที่ประเภทหัวโบราณ ยึดติดกับตำแหน่ง หน้าที่ ๆ ที่รับผิดชอบอยู่เดิม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี หรือระบบงาน จะได้รับการต่อต้านมากที่สุด เพราะต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานกว่าจะเข้าใจในระบบงานนั้น และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเพราะเนื่องจากการที่อยู่สายงานเดิมฝ่ายเดิม ทำให้พนักงานออมสินกลุ่มนี้ยากต่อการยอมรับ

4. ประเภทการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม มีอยู่ด้วยกัน 3 ประเภทการตัดสินใจระดับบุคคล (Optional Decision) การที่บุคคลตัดสินใจด้วยตนเองได้โดยอิสระว่าจะยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้นการตัดสินใจโดยกลุ่มหรือส่วนรวม (Collective Decision) คือการที่บุคคลจะยอมรับนวัตกรรมนั้นได้หรือไม่ ต้องขึ้นอยู่กับมติของกลุ่มก่อนว่าจะยอมรับนวัตกรรมนั้นได้หรือไม่

การตัดสินใจโดยผู้มีอำนาจ (Authority Decision) เป็นการตัดสินใจที่ไม่เกี่ยวกับทัศนคติส่วนตัวของผู้ตัดสินใจที่มีต่อวัตกรรมนั้น แต่เป็นการตัดสินใจโดยหน้าที่

5. คุณลักษณะของนวัตกรรม

ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการยอมรับหรือไม่ยอมรับของนวัตกรรม มีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ

1) ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) หมายถึง การที่นวัตกรรมหนึ่งถูกรับรู้ว่ามีคุณค่าสูงสุดหรือดีกว่า สิ่งที่มีอยู่หรือเป็นอยู่เดิม หรือความคิดเดิมในสังคม ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ อาจปรากฏในรูปของกำไรทางเศรษฐกิจหรือการเสริมสร้างสถานะทางสังคมก็ได้ นวัตกรรมใดที่ได้รับการรับรู้ว่ามีประโยชน์เชิงเปรียบเทียบมากกว่า จะได้รับการยอมรับอย่างรวดเร็ว

2) ความเข้ากันได้ (Compatibility) คือการที่นวัตกรรมได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับค่านิยม ประสิทธิภาพในอดีต และความต้องการของสมาชิกในสังคม นวัตกรรมใดที่ได้รับการยอมรับว่ามีความเข้ากันได้กับระบบวัฒนธรรมของสมาชิกในชุมชน จะได้รับการยอมรับอย่างรวดเร็ว

3) ความซับซ้อน (Complexity) หมายถึง การที่นวัตกรรมได้รับการยอมรับว่ามีระดับความยากในการทำความเข้าใจและนำไปใช้ในสังคม นวัตกรรมใดที่สังคมรับรู้ว่ามี ความซับซ้อนหรือยุ่งยาก อัตราการยอมรับนวัตกรรมจะน้อยกว่านวัตกรรมที่มีความเรียบง่ายในการใช้งานและควบคุม

4) ความสามารถในการทดลองใช้ (Trialability) หมายถึง การที่เราสามารถนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ในจำนวนจำกัดได้ นวัตกรรมที่สามารถแบ่งเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อนำไปทดลองใช้ได้ จะได้รับการยอมรับเร็วกว่านวัตกรรมที่ไม่สามารถแบ่งเป็นส่วนย่อย ๆ ได้

5) ความสามารถในการสังเกต (Observability) การที่ผลของนวัตกรรมสามารถมองเห็นได้ นวัตกรรมใดที่สามารถแสดงผลอย่างชัดเจนในสังคมได้รับการยอมรับเร็วกว่านวัตกรรมที่สังเกตได้ยาก

Everett Roger (1995) เป็นบุคคลที่คิดค้นและได้พิสูจน์ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) โดยทฤษฎีนี้เน้นความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงสังคมและวัฒนธรรมเกิดขึ้นจากการแพร่กระจายของสิ่งใหม่ ๆ จากสังคมหนึ่งไปยังอีกสังคมหนึ่งและสังคมนั้นรับเข้าไปใช้สิ่งใหม่ ๆ นี้ คือ นวัตกรรม ซึ่งเป็นทั้งความรู้ ความคิด เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ องค์ประกอบหลัก ที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1) นวัตกรรม (Innovation) หรือสิ่งใหม่ที่จะแพร่กระจายไปสู่สังคมเกิดขึ้น นวัตกรรมที่จะแพร่กระจายและเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมนั้น โดยทั่วไปประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นความคิดและส่วนที่เป็นวัตถุ นวัตกรรมใดจะถูกยอมรับหรือไม่นั้น นอกจากจะเกี่ยวกับตัวผู้รับ ระบบสังคม และรับการสื่อสารแล้ว ตัวของนวัตกรรมเองก็มีความสำคัญ

2) การสื่อสารโดยผ่านสื่อทางใดทางหนึ่ง (Types of Communication) เพื่อให้คนในสังคมได้รับรู้ระบบการสื่อสาร การสื่อสาร คือ การติดต่อระหว่างผู้ส่งข่าวสารกับผู้รับข่าวสาร โดยผ่านสื่อหรือตัวกลางใดตัวกลางหนึ่งที่นวัตกรรมนั้นแพร่กระจายจากแหล่งกำเนิดไปสู่ผู้ใช้หรือผู้รับนวัตกรรม อันเป็นกระบวนการกระทำระหว่างกันของมนุษย์ การสื่อสารจึงมีความสำคัญต่อการรับนวัตกรรมมาก

3) เกิดในช่วงเวลาหนึ่ง (Time or Rate of Adoption) เพื่อให้คนในสังคมได้รู้จักนวัตกรรม แนวความคิดใหม่หรือมีการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและกระบวนการแพร่กระจายนวัตกรรมต้องอาศัยระยะเวลาและมีลำดับขั้นตอนเพื่อให้บุคคลปรับตัวและยอมรับนวัตกรรมหรือแนวความคิดใหม่ (a given time period)

4) ระบบสังคม (Social System) โดยการแพร่กระจายเข้าสู่สมาชิกของสังคม ระบบสังคมจะมีอิทธิพลต่อการแพร่กระจายและการรับนวัตกรรม กล่าวคือ สังคมสมัยใหม่ของระบบของสังคมจะเอื้อต่อการรับนวัตกรรม ทั้งความเร็วและปริมาณที่จะรับ (Rate of Adoption) เมื่อมีการแพร่กระจายสิ่งใหม่เข้ามา สังคมก็จะยอมรับได้ง่าย ส่วนสังคมโบราณหรือสังคมที่ติดขัดกับความเชื่อต่าง ๆ ซึ่งเป็นสังคมล้าหลังจะมีลักษณะตรงกันข้ามกับสังคมสมัยใหม่ ความเร็วของการแพร่กระจายและปริมาณที่จะรับนวัตกรรมจึงเกิดได้ช้ากว่าและน้อยกว่าหรืออาจจะไม่ยอมรับเลยก็ได้

การยอมรับการเปลี่ยนแปลง คือเป็นกระบวนการทางจิตใจ ผ่านขั้นตอนการเรียนรู้ถึงการรับรู้ในครั้งแรก และได้ผ่านกระบวนการในขั้นตอนต่าง ๆ แล้ว ทดลองปฏิบัติจนเกิดพฤติกรรมจะรับสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเห็นว่าดี ทั้งในรูปธรรมและนามประธรรม จนถึงขั้นยอมรับและปฏิบัติในที่สุด

2.2 ประวัติความเป็นมาและโครงสร้างของ บริษัท ไฮลด์ เทลเลอร์ เอเชีย จำกัด

บริษัท ไฮลด์ เทลเลอร์ เอเชีย จำกัด เดิมมีชื่อว่า องค์กร ซี พี ไฮลด์ จำกัด เกิดจากการร่วมทุนระหว่างองค์กร เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด เครือเจริญโภคภัณฑ์กับบริษัท ไฮลด์ จำกัด ซึ่งเป็นองค์กร ในเครือโคเวอร์ แห่งสหรัฐอเมริกาเป็นผู้นำในตลาดอเมริกา ของผลิตภัณฑ์ที่มีความชำนาญในเทคโนโลยี การผลิตรถอูมิเนียมน้ำมันเชมิเทลเลอร์ รถอูมิเนียมขนส่งวัสดุผงหรือเม็ด รถอัดขยะแบบต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์ที่ใช้ในรถน้ำมัน มากกว่า 100 ปี ภายใต้การลงทุนรวม 200 ล้านบาท ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สินค้าหลักขององค์กรฯ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ รถขนส่งน้ำมันตัวถังอูมิเนียม รถเชมิเทลเลอร์ขนส่งวัสดุผง หรือ เม็ดพลาสติก ศูนย์อะไหล่และบริการรถบรรทุกน้ำมัน

วันที่ 6 มกราคม 2543 องค์กร ได้เปลี่ยนแปลงสัดส่วนผู้ถือหุ้นและเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท ไฮลด์ เอเชีย จำกัด ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับนโยบาย ของ บริษัท ไฮลด์ เทลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ที่มุ่งเน้นให้ธุรกิจขององค์กร ครอบคลุมทั่วภาคพื้นเอเชีย ด้วยความเชื่อมั่น ในการดำเนินธุรกิจประกอบกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยของ องค์กรฯ ทำให้ได้รับความเชื่อมั่นจากองค์กร ผู้ดำเนินธุรกิจน้ำมันรายสำคัญ ๆ เช่น องค์กร คอสโมออยล์ คาลเท็กซ์ การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ภาคใต้เชื้อเพลิง เอสโซ่ เป็นต้น

เดือน ธันวาคม 2554 ทางองค์กร ได้มีการเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นรายใหม่ โดย AIP ของประเทศสหรัฐอเมริกา มาดูแลแทน

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2555 องค์กร ได้ทำการเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท ไฮลด์ เทลเลอร์ เอเชีย จำกัด พร้อมกับได้มีนโยบายด้านการบริหารและการผลิตอย่างมีคุณภาพ เพื่อเป็นการเพิ่มปริมาณการผลิต และคุณภาพของสินค้าอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันองค์กรฯ มีพนักงานทั้งหมด 309 คน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กชกร คาราพาณิชย์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ การมีส่วนร่วมและการยอมรับของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 300 คน มีระดับการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับการยอมรับ และความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ปาณิสรา สุวิโรจน์รัตน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการนำแนวคิดสินของฝ่ายปฏิบัติการเครดิต ธนาคารกสิกรไทย โดยกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานฝ่ายการมีส่วนร่วมของพนักงานในการนำแนวคิดแบบสินมาใช้ในงานปฏิบัติการเครดิตของธนาคาร ด้านการร่วมคิด ด้านการร่วมศึกษา ด้านการร่วมวางแผน แตกต่างกัน

ขวัญเมือง ไตรนุช (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร โดยศึกษากลุ่มการศึกษา ที่แตกต่างกันทำให้ระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร คืออุดมการณ์ขององค์กร ลักษณะงาน คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ

โชติวัฒน์ วัฒนสาร (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย โดยศึกษาเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ราชบุรีบูรณะ จำนวน 391 คน พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงานและอายุงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ชญญาดา ปรีธิสาร (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรมค้นหาและประเมินอันตราย (CCCF) กรณีศึกษา องค์กรโตโยต้า โปไซคุ เกตเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 251 คน พบว่า เพศชาย ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การเสนอความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามกิจกรรมอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง และการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลอยู่ในระดับน้อย และพบว่าพนักงานที่มีความรู้สูงแต่ไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ในกิจกรรมได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

ณัฐแก้ว ช้องรอด (2553) ได้ศึกษาเรื่องการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ที่สอดคล้องกับการยอมรับระบบประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่า เพศ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการ

ทำงาน มีความแตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานะภาพ และตำแหน่งงานไม่แตกต่าง ส่วนการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมีในทางบวก

สุรางค์ เทพศิริ และ ญาศิณี อัสเวศน์ (2552) ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการสร้าง ทีมงาน เพื่อพัฒนาองค์กร โดยศึกษา กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำนวน 382 คน พบว่าระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการยอมรับฟัง ปัญหาและความคิดเห็นที่แตกต่างและที่สำคัญที่สุดให้โอกาสพนักงานได้มีอิสระในการเสนอความคิดเห็นมากที่สุด

วรพจน์ อมรเชียร (2552) ศึกษาเรื่องการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรและการพัฒนาองค์กรขององค์กร ไปรษณีย์ไทย จำกัด การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม โดยการศึกษาจาก พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จำนวน 326 คน ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยของ ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการรับรู้ และการมีส่วนร่วมที่มีต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างขององค์กร และระดับการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศ วุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ส่วนอายุ และสถานภาพการ สมรส ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการยอมรับ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร

วัชรพร ศิรเทพประไพ (2550) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของเหมืองแม่เมาะ การวิจัยครั้งนี้ใช้ แบบสอบถาม โดยการศึกษาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในเหมืองแม่เมาะ จำนวน 370 คน ผลการวิจัย พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาอุปสรรค ที่พบมากที่สุดคือ ผู้บริหารไม่สนับสนุนหรือให้ความสำคัญอย่างเต็มที่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน มีระดับการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมโดยรวม ได้แก่ ภาระงาน เอกลักษณะของงานหรือความชัดเจนของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าเป็นองค์กรที่ฟังได้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการพัฒนาคุณภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนระยะเวลา ในการทำงาน และเงินเดือน รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร : กรณีศึกษา องค์กร โฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด โดยผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการดำเนินการศึกษาข้อมูลดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ใน บริษัท โฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด จำนวน 309 คน โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน การสุ่มตัวอย่าง ขั้นตอนแรกใช้แบบแบ่งชั้นภูมิที่เป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของทุก ๆ ชั้นภูมิ โดยใช้สูตรในการคำนวณดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรทั้งหมดในกลุ่มนั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้บริหารระดับสูง / ระดับกลาง	27	27
พนักงานปฏิบัติการ	282	159
รวมทั้งสิ้น	309	186

จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างแต่ละระดับ โดยใช้การสุ่มแบบมีระบบ (Systematic random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาจากกรอบแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยให้ผู้ตอบคำถามด้วยตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ด้านสื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจ ลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ

คะแนน 5 หมายถึง ระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร บ่อยมาก

คะแนน 4 หมายถึง ระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร บ่อย

คะแนน 3 หมายถึง ระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร นาน ๆ ครั้ง ไม่บ่อยมาก

คะแนน 1 หมายถึง ระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ไม่เคยเลย

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้ ประกอบด้วย การรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ด้านการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และด้านการเปลี่ยนแปลงบุคลากร

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมด้านเสนอความคิดเห็น การวางแผน ด้านการปฏิบัติ และด้านการติดตาม ประเมินผล

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับการยอมรับต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร แบบสอบถามส่วนที่ 3-5 ลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับการรับรู้/การมีส่วนร่วม/การยอมรับ มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับการรับรู้/การมีส่วนร่วม/การยอมรับ มาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับการรับรู้/การมีส่วนร่วม/การยอมรับ ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับการรับรู้/การมีส่วนร่วม/การยอมรับ น้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับการรับรู้/การมีส่วนร่วม/การยอมรับ น้อยที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสำรวจโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) แก่พนักงานที่ทำงานอยู่ใน บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด จำนวน 309 คน

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลจาก หนังสือ วารสาร งานวิจัย และ เอกสารอ้างอิงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงฐานข้อมูลออนไลน์

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอค่าสถิติต่าง ๆ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเปิดรับข้อมูล การรับรู้ การมีส่วนร่วมและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการองค์กร

3) สถิติ Independent Samples t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม

4) สถิติ One-way ANOVA ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกออกเป็นตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไป และหาความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD

5) ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการเปิดรับข้อมูลข่าวสารกับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และการมีส่วนร่วม กับการยอมรับ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การประเมินผล ให้วิธีการแบ่งช่วง แปลผลตามหลักเกณฑ์การแบ่งชั้นอันตรภาคชั้น (Class interval) โดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของ อัตรภาคชน (จุฑามาศ เล่าห้จิระกุล, 2554) มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.80 - 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.60 - 0.79	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.40 - 0.59	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.20 - 0.39	มีความสัมพันธ์ระดับสูงต่ำ
0.01 - 0.19	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์ต่ำ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

ผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ และการยอมรับ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ค่าเฉลี่ยความเป็นอิสระ (Degree of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
P	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติว่าปฏิเสธ หรือยอมรับสมมติฐาน
LSD	แทน	วิธีการทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ของสอบถามจำนวน 186 ชุด และได้จัดลำดับผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร
- ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร
- ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1-4.6

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	161	86.6
หญิง	25	13.4
รวม	186	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 86.6 และเป็นเพศหญิงจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	15	8.1
25-30 ปี	24	12.9
31-35 ปี	50	26.9
36-40 ปี	38	20.4
41-45 ปี	27	14.5
46 ปีขึ้นไป	32	17.2
รวม	186	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 34-35 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 รองลงมาอายุ 36-40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 อายุ 41-45 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 อายุ 25-30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	43	23.1
สมรส/อยู่ด้วยกัน	105	56.5
หย่าร้าง/แยกกันอยู่และคู่สมรสเสียชีวิต	38	20.4
รวม	186	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่และคู่สมรสเสียชีวิต จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	104	55.9
ปริญญาตรี	69	37.1
สูงกว่าปริญญาตรี	13	7.0
รวม	186	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	150	80.6
ระดับผู้จัดการฝ่าย	14	7.5
ระดับหัวหน้างาน	9	4.8
ระดับผู้จัดการแผนก	13	7.0
รวม	186	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 80.6 รองลงมาตำแหน่งระดับผู้จัดการฝ่าย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และ ตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

อายุการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	146	78.5
6-10 ปี	23	12.4
11-15 ปี	11	5.9
มากกว่า 15 ปี	6	3.2
รวม	186	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 78.5 รองลงมา มีอายุปฏิบัติงาน 6-10 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 มีอายุปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และมีอายุปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

การวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ ด้านสื่อบุคคลและสื่อเฉพาะกิจ ดังตารางที่ 4.7-4.9

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรโดยภาพรวม

การเปิดรับข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรโดยภาพรวม	ระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร			
	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านสื่อบุคคล	4.63	0.325	บ่อยมาก	1
2. ด้านสื่อเฉพาะกิจ	4.18	0.191	บ่อย	2
โดยภาพรวม	4.35	0.187	บ่อย	

จากตารางที่ 4.7 ระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับเปิดรับข้อมูลบ่อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.35 (SD = 0.187) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสื่อบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 อยู่ในระดับเปิดรับข้อมูลบ่อยมาก รองลงมาคือ ด้านสื่อเฉพาะกิจ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับเปิดรับข้อมูลบ่อย

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านสื่อบุคคล

ด้านสื่อบุคคล	บ่อยมาก	บ่อย	ปานกลาง	น้อย	ไม่เปิดรับ	ระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชา	134 (72.0)	52 (28.0)	-	-	-	4.72	0.450	บ่อยมาก	1
2. ผู้ใต้บังคับบัญชา	101 (54.3)	85 (45.7)	-	-	-	4.54	0.499	บ่อยมาก	3
3. เพื่อนร่วมงาน	119 (64.0)	67 (36.0)	-	-	-	4.64	0.481	บ่อยมาก	2
รวมด้านสื่อบุคคล						4.63	0.325	บ่อยมาก	

จากตารางที่ 4.8 ด้านสื่อบุคคล ระดับการเปิดรับข้อมูลการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับบ่อยมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.63 (SD = 0.325) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.54-4.72 ระดับการเปิดรับข้อมูลการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.72 (SD = 0.450) และอันดับ 3 ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.54 (SD = 0.499)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านสื่อเฉพาะกิจ

ด้านสื่อเฉพาะกิจ	บ่อยมาก	บ่อย	ปานกลาง	น้อย	ไม่เปิดรับ	ระดับการเปิดรับข้อมูล			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. จุลสารขององค์กร	119 (64.0)	67 (36.0)	-	-	-	4.64	0.481	บ่อยมาก	2
2. อินทราเน็ต	138 (74.2)	48 (25.8)	-	-	-	4.74	0.439	บ่อยมาก	1
3. หนังสือเวียน/ หนังสือชักชวน	5 (2.7)	181 (97.3)	-	-	-	4.03	0.162	บ่อย	3
4. งานอบรม/สัมมนา	4 (2.2)	182 (97.8)	-	-	-	4.02	0.145	บ่อย	4
5. เสี่ยงตามสาย	5 (2.7)	85 (45.7)	96 (51.6)	-	-	3.51	0.553	บ่อย	5
รวมด้านสื่อเฉพาะกิจ						4.18	0.191	บ่อย	

จากตารางที่ 4.9 ด้านสื่อเฉพาะกิจ ระดับการเปิดรับข้อมูลการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับบ่อยโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.18 (SD = 0.191) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51-4.74 ระดับการเปิดรับข้อมูลการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ อินทราเน็ต มีค่าเฉลี่ย 4.74 (SD = 0.439) และอันดับ 5 ได้แก่ เสี่ยงตามสาย มีค่าเฉลี่ย 3.51 (SD = 0.553)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

การวิเคราะห์ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร ดังตารางที่ 4.10-4.13

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวม

การรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรโดยภาพรวม	ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร			
	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร	4.16	0.192	มาก	1
2. ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	4.04	0.118	มาก	3
3. ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร	4.05	0.125	มาก	2
โดยภาพรวม	4.08	0.087	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 (SD = 0.087) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร และด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และ 4.04 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร

ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร	ระดับการรับรู้					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างที่มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	9 (4.80)	80 (43.00)	97 (52.20)	-	-	3.53	0.590	มาก	7
2. การปรับโครงสร้าง มีการจัดคนเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่งงานโดยมีความเหมาะสมตามความยากง่ายของงาน	116 (62.4)	70 (37.60)	-	-	-	4.62	0.486	มากที่สุด	2
3. การจัดตั้งองค์กรใหม่ ทำให้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความชัดเจนมากขึ้น	101 (54.30)	85 (45.70)	-	-	-	4.54	0.499	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร (ต่อ)

ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กร	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ระดับการรับรู้			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
4. การปรับเปลี่ยนองค์กร มี การบรรยายลักษณะงาน (JD) ตรงกับงานที่ทำในปัจจุบัน	122 (65.60)	64 (34.40)	-	-	-	4.66	0.476	มาก ที่สุด	1
5. จำนวนพนักงานในแต่ละ หน่วยงานมีความเหมาะสม และสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3 (1.60)	165 (88.70)	18 (9.70)	-	-	3.92	0.327	มาก	6
6. ปริมาณบุคลากรทั้งหมด มีความเหมาะสมต่อการ ขยายตัวขององค์กร	7 (3.80)	159 (85.50)	20 (10.80)	-	-	3.93	0.376	มาก	5
7. การพิจารณาผลตอบแทน ให้พนักงานมีรูปแบบและ หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	-	179 (96.20)	7 (3.8)	-	-	3.96	0.191	มาก	4
รวมด้านการรับรู้การ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร						4.16	0.192	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ด้านการรับรู้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับรับรู้มาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.16 (SD = 0.192) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.53-4.66 ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ การปรับเปลี่ยนองค์กร มีการบรรยายลักษณะงาน (JD) ตรงกับงานที่ทำในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 4.66 (SD = 0.476) และอันดับ 7 การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 3.53 (SD = 0.590)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี

ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับการรับรู้			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. องค์กรมีการปรับเปลี่ยนเครื่องจักรในการผลิตเพื่อให้กำลังการผลิตเพิ่มสูงขึ้น	20 (10.80)	161 (86.60)	5 (2.70)	-	-	4.08	0.359	มาก	6
2. องค์กรได้นำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานคน	21 (11.30)	161 (86.60)	3 (1.60)	1 (0.50)	-	4.09	0.379	มาก	5
3. องค์กรได้นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการประชุมข้ามพื้นที่ โดยไม่ต้องเดินทางมาประชุม	6 (3.20)	152 (81.70)	28 (15.10)	-	-	3.88	0.412	มาก	11
4. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานติดต่อสื่อสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) แทนการส่งโทรสาร (Fax)	-	179 (96.20)	7 (3.80)	-	-	3.96	0.191	มาก	8
5. องค์กรมีการจัดเก็บข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์มากยิ่งขึ้น	28 (15.10)	150 (80.60)	8 (4.30)	-	-	4.11	0.428	มาก	3
6. องค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสายการผลิตให้ง่ายต่อการบำรุงรักษามากยิ่งขึ้น	20 (10.80)	166 (89.20)	-	-	-	4.11	0.311	มาก	4
7. วิธีการทำงานของท่านได้รับการเปลี่ยนแปลงโดยลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนลง	15 (8.10)	171 (91.90)	-	-	-	4.08	0.273	มาก	7

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี (ต่อ)

ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับการรับรู้			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
8. องค์กรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานครอบคลุมทุกหน่วยงาน	-	166	20	-	-	3.88	0.388	มาก	10
9. องค์กรมีการจัดระบบสาธารณูปโภค เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม ให้เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน	2	165	16	3	-	3.89	0.388	มาก	9
10. องค์กรจัดพื้นที่สำหรับการพักผ่อนให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น เพียงพอ กับจำนวนพนักงาน	24	162	-	-	-	4.13	0.336	มาก	2
11. องค์กรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น	32	154	-	-	-	4.17	0.378	มาก	1
รวมด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี						4.04	0.118	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับรับรู้มาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.04 (SD = 0.118) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88-4.17 ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ องค์กรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.17 (SD = 0.378) และอันดับ 6 องค์กรได้นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการประชุมข้ามพื้นที่ โดยไม่ต้องเดินทางมาประชุมและองค์กรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานครอบคลุมทุกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.88 (SD = 0.311)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนตัวบุคลากร

ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับการรับรู้			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. หลังการเปลี่ยนแปลงองค์กร องค์กรมีความต้องการพนักงานที่มีทักษะและความชำนาญในแต่ละงานเพิ่มมากขึ้น	23	163	-	-	-	4.12	0.330	มาก	1
2. หลังการเปลี่ยนแปลงองค์กร องค์กรเปิดรับพนักงานใหม่ๆ เข้ามาร่วมงานมากขึ้น	2	184	-	-	-	4.01	0.103	มาก	7
3. หลังการเปลี่ยนแปลงองค์กร ท่านได้ติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานคนใหม่หรือเพื่อนร่วมงานต่างแผนก	6	180	-	-	-	4.03	0.177	มาก	4
4. พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นภายหลังมีการเปลี่ยนแปลงองค์กร	5	181	-	-	-	4.03	0.162	มาก	5
5. ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานดีขึ้นหลังจากมีการเปลี่ยนแปลงองค์กร	13	173	-	-	-	4.07	0.256	มาก	3

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนตัวบุคลากร (ต่อ)

ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับการรับรู้			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
6. พนักงานเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ความชำนาญให้กับผู้อื่นหลังจากมีการเปลี่ยนแปลง	4	182	-	-	-	4.02	0.145	มาก	6
7. พนักงานทุกคนมีความมุ่งมั่นในการทำให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จ	14	172	-	-	-	4.08	0.265	มาก	2
รวมด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร						4.05	0.125	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับรับรู้มาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05 (SD = 0.125) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.01-4.12 ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ หลังการเปลี่ยนแปลงองค์กร องค์กรมีความต้องการพนักงานที่มีทักษะและความชำนาญในแต่ละงานเพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.12 (SD = 0.330) และอันดับ 7 หลังการเปลี่ยนแปลงองค์กร องค์กรเปิดรับพนักงานใหม่ ๆ เข้ามาร่วมงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.01 (SD = 0.103)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านเสนอความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการติดตามและประเมินผล ดังตารางที่ 4.14-4.18

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวม

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหาร จัดการองค์กร โดยภาพรวม	ระดับการมีส่วนร่วม			
	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการวางแผน	4.06	0.167	มาก	1
2. ด้านเสนอความคิดเห็น	4.05	0.150	มาก	3
3. ด้านการปฏิบัติงาน	4.06	0.139	มาก	2
4. ด้านการติดตามและประเมินผล	4.04	0.140	มาก	4
โดยภาพรวม	4.05	0.112	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05 (SD = 0.112) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการวางแผน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเสนอความคิดเห็น และด้านการติดตามและประเมินผล โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 4.05 และ 4.04 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับการมีส่วนร่วม			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาหน่วยงานมากน้อยเพียงใด	14 (7.50)	172 (92.50)	-	-	-	4.08	0.265	มาก	2
2. ท่านมีส่วนร่วมในการนำข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวางแผนในการแก้ปัญหา	25 (13.40)	161 (86.60)	-	-	-	4.13	0.342	มาก	1

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน (ต่อ)

ด้านการวางแผน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับการมีส่วนร่วม			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
3. ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	8	178	-	-	-	4.04	0.203	มาก	4
4. ท่านมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากน้อยเพียงใด	9	177	-	-	-	4.05	0.215	มาก	3
5. ท่านสามารถเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาคือผู้บริหาร	5	181	-	-	-	4.03	0.162	มาก	5
รวมด้านการวางแผน						4.06	0.167	มาก	

จากตารางที่ 4.15 ด้านการวางแผน ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 (SD = 0.167) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.03-4.13 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ มีส่วนร่วมในการนำข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวางแผนในการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ย 4.13 (SD = 0.342) และอันดับ 5 ได้แก่ สามารถเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาคือผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.03 (SD = 0.162)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านเสนอความคิดเห็น

ด้านเสนอความคิดเห็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับการมีส่วนร่วม			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น และรับฟังเหตุผลของกันและกัน	10	176	-	-	-	4.05	0.226	มาก	2
2. มีการประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อเสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมทั้งตัดสินใจหาข้อสรุปที่สามารถนำไปปฏิบัติได้	9	177	-	-	-	4.05	0.215	มาก	3
3. ท่านมีการเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน	13	173	-	-	-	4.07	0.256	มาก	1
4. ทางองค์กร รับฟังความคิดเห็นจากท่านแล้วนำไปดำเนินการแก้ไขปัญหาทันที	7	179	-	-	-	4.04	0.191	มาก	4
รวมด้านเสนอความคิดเห็น						4.05	0.150	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ด้านเสนอความคิดเห็น ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05 (SD = 0.150) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.04-4.07 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ มีการเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07 (SD = 0.256) และอันดับ 4 ได้แก่ องค์กร รับฟังความคิดเห็นจากท่าน แล้วนำไปดำเนินการแก้ไขปัญหาทันที มีค่าเฉลี่ย 4.04 (SD = 0.191)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน

ด้านการปฏิบัติงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับการมีส่วนร่วม			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	7	179	-	-	-	4.04	0.191	มาก	5
2. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกหน่วยงาน	16	170	-	-	-	4.09	0.281	มาก	2
3. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	10	176	-	-	-	4.05	0.226	มาก	4
4. ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	2	184	-	-	-	4.01	0.103	มาก	6
5. ท่านมีภาระหน้าที่งานที่เหมาะสม	12	174	-	-	-	4.06	0.246	มาก	3
6. ท่านมีความรักและความภาคภูมิใจต่อหน้าที่การทำงานของท่าน	20	166	-	-	-	4.11	0.311	มาก	1
รวมด้านการปฏิบัติงาน						4.06	0.139	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ด้านการปฏิบัติงาน ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 (SD = 0.139) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.01-4.11 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ มีความรักและความภาคภูมิใจต่อหน้าที่การทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.11 (SD = 0.311) และอันดับ 6 ได้แก่ ได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.01 (SD = 0.103)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการติดตามและประเมินผล

ด้านการติดตาม และประเมินผล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ระดับการมีส่วนร่วม			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมในการ รวบรวมข้อมูลงาน ที่รับผิดชอบ	6	180	-	-	-	4.03	0.117	มาก	3
2. ท่านมีส่วนร่วมในการ ติดตามการดำเนินงาน อย่างสม่ำเสมอ ว่าเป็นไป ตามที่วางแผนไว้หรือไม่	7	179	-	-	-	4.04	0.191	มาก	2
3. ท่านมีส่วนร่วมการ ประเมินผลการดำเนิน งานที่ได้รับมอบหมาย	4	182	-	-	-	4.02	0.145	มาก	4
4. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานสามารถนำมา ปรับปรุงพัฒนางานได้ อย่างสม่ำเสมอ	15	171	-	-	-	4.08	0.273	มาก	1
รวมด้านการติดตาม และประเมินผล						4.04	0.140	มาก	

จากตารางที่ 4.18 ด้านการติดตามและประเมินผล ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.04 (SD = 0.140) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.02-4.08 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถนำมาปรับปรุงพัฒนางานได้อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.08 (SD = 0.273) และอันดับ 4 ได้แก่ มีส่วนร่วมการประเมินผลการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.02 (SD = 0.145)

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

ด้านยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร	มาก ที่สุด	มาก กลาง	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ระดับการยอมรับ			
						\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. มีการปรับ ขอบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การ บริหารงานสั้น กระชับ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4	182	-	-	-	4.02	0.145	มาก	5
2. การบริหารจัดการแบบ ใหม่มีการกระจายอำนาจ โดยทำให้เกิดบรรยากาศ ของการแข่งขัน ซึ่งกระตุ้น ให้ผู้บริหารสร้างผลงาน และพัฒนาปรับปรุง ผลงานของพนักงาน	18	168	-	-	-	4.10	0.296	มาก	3
3. การปรับการบริหาร จัดการช่วยทำให้องค์กร มีศักยภาพในการแข่งขัน มากขึ้น	27	159	-	-	-	4.15	0.353	มาก	2
4. ผลของการปรับการ บริหารจัดการองค์กรทำให้ พนักงานมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน ดีขึ้น	39	147	-	-	-	4.21	0.408	มาก	1
5. ผลของการยอมรับ การเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิต มีความสุข และประสบ ความสำเร็จในการทำงาน	6	180	-	-	-	4.03	0.177	มาก	4
รวมด้านยอมรับการปรับ เปลี่ยนการบริหารจัดการ องค์กร						4.10	0.188	มาก	

จากตารางที่ 4.19 ระดับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 (SD = 0.188) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.02-4.21 ระดับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรอันดับ 1 ได้แก่ ผลของการปรับการบริหารจัดการองค์กรทำให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.21 (SD = 0.408) และอันดับ 5 ได้แก่ มีการปรับ ขอบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับและมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.02 (SD = 0.145)

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ

การยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร	t-test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{X}	SD	t	df	P
การปรับ ขอบ เลิก ตำแหน่งงาน	ชาย	4.02	0.156	0.794	184	0.428
เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ	หญิง	4.00	0.000			
การบริหารจัดการแบบใหม่	ชาย	4.11	0.316	4.448	184	0.000*
มีการกระจายอำนาจ	หญิง	4.00	0.000			
การปรับการบริหารจัดการช่วยทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขัน	ชาย	4.14	0.351	-0.255	184	0.822
ผลของการปรับการบริหารจัดการองค์กร	หญิง	4.16	0.374			
	ชาย	4.22	0.414	0.653	184	0.515
	หญิง	4.16	0.374			

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร
โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ (ต่อ)

การยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหาร จัดการองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	SD	t	df	P
ผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข	ชาย	4.04	0.190	2.489	184	0.014*
	หญิง	4.00	0.000			
รวมการยอมรับการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร	ชาย	4.10	0.196	1.057	184	0.292
	หญิง	4.06	0.125			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในด้านภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.292 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร เรื่องการบริหารจัดการแบบใหม่มีการกระจายอำนาจ และเรื่องผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุขแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทำสมมติฐานโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร
จำแนกตามอายุ

การยอมรับการปรับเปลี่ยนการ บริหารจัดการองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
การปรับ ยุบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ	ระหว่างกลุ่ม	0.279	5	0.056	2.758	0.020*
	ภายในกลุ่ม	3.635	180	0.020		
	รวม	3.914	185			
การบริหารจัดการแบบใหม่ มีการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	0.315	5	0.063	0.712	0.615
	ภายในกลุ่ม	15.943	180	0.089		
	รวม	16.258	185			
การปรับการบริหารจัดการช่วย ทำให้องค์กรมีศักยภาพ ในการแข่งขัน	ระหว่างกลุ่ม	0.471	5	0.094	0.751	0.587
	ภายในกลุ่ม	22.609	180	0.126		
	รวม	23.081	185			
ผลของการปรับการบริหาร จัดการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.005	5	0.201	1.214	0.304
	ภายในกลุ่ม	29.817	180	0.166		
	รวม	30.823	185			
ผลของการยอมรับการ เปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิต มีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	0.285	5	0.057	1.857	0.104
	ภายในกลุ่ม	5.522	180	0.031		
	รวม	5.806	185			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ายอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรในด้านการปรับ ยุบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรด้านการปรับ ยุบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ แตกต่างกันได้ จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างการยอมรับการปรับเปลี่ยน
การบริหารจัดการองค์กร ด้านการปรับ ขยับ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น
กระชับ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		4.00	4.00	4.00	4.00	4.11	4.03
น้อยกว่า 25 ปี	4.00	-	0.000	0.000	0.000	-0.111	-0.031
		-	(1.000)	(1.000)	(1.000)	(0.016*)	(0.483)
25-30 ปี	4.00	-	-	0.000	0.000	-0.111	-0.031
		-	-	(1.000)	(1.000)	(0.006*)	(0.417)
31-35 ปี	4.00	-	-	-	0.000	-0.111	-0.031
		-	-	-	(1.000)	(0.001*)	(0.333)
36-40 ปี	4.00	-	-	-	-	-0.111	-0.031
		-	-	-	-	(0.002*)	(0.361)
41-45 ปี	4.11	-	-	-	-	-	-0.080
		-	-	-	-	-	(0.033*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการปรับ ขยับ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้นกระชับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบความแตกต่างรายคู่จำนวน 5 คู่ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-45 ปี มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างอื่นทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างอายุน้อยกว่า 25 ปี 25-30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี และ 46 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทำสมมติฐานโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร
จำแนกตามสถานภาพ

การยอมรับการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
การปรับ ขอบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ	ระหว่างกลุ่ม	0.023	2	0.011	0.540	0.584
	ภายในกลุ่ม	3.891	183	0.021		
	รวม	3.914	185			
การบริหารจัดการแบบใหม่ มีการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	0.019	2	0.010	0.109	0.897
	ภายในกลุ่ม	16.239	183	0.089		
	รวม	16.258	185			
การปรับการบริหารจัดการ ช่วยทำให้องค์กรมีศักยภาพ ในการแข่งขัน	ระหว่างกลุ่ม	0.564	2	0.282	2.294	0.104
	ภายในกลุ่ม	22.516	183	0.123		
	รวม	23.081	185			
ผลของการปรับการบริหาร จัดการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.032	2	0.016	0.096	0.908
	ภายในกลุ่ม	30.790	183	0.168		
	รวม	30.823	185			
ผลของการยอมรับการ เปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิต มีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	0.101	2	0.051	1.627	0.199
	ภายในกลุ่ม	5.705	183	0.031		
	รวม	5.806	185			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในด้านภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.984 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทำสมมติฐานโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษา

การยอมรับการปรับเปลี่ยนการ บริหารจัดการองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
การปรับ ขุบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงาน สั้น กระชับ	ระหว่างกลุ่ม	0.146	2	0.073	3.542	0.031*
	ภายในกลุ่ม	3.768	183	0.021		
	รวม	3.914	185			
การบริหารจัดการแบบใหม่ มีการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	0.055	2	0.027	0.309	0.734
	ภายในกลุ่ม	16.203	183	0.089		
	รวม	16.258	185			
การปรับการบริหารจัดการ ช่วยทำให้องค์กรมีศักยภาพ ในการแข่งขัน	ระหว่างกลุ่ม	0.024	2	0.012	0.094	0.910
	ภายในกลุ่ม	23.057	183	0.126		
	รวม	23.081	185			
ผลของการปรับการบริหาร จัดการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.009	2	0.005	0.028	0.973
	ภายในกลุ่ม	30.813	183	0.168		
	รวม	30.823	185			
ผลของการยอมรับการ เปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิต มีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	0.125	2	0.062	2.011	0.137
	ภายในกลุ่ม	5.682	183	0.031		
	รวม	5.806	185			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ายอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรในด้านการปรับ ขุบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรด้านการปรับ ขุบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ แตกต่างกันได้ จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการปรับ ขูบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.00	4.06	4.00
ต่ำปริญญาตรี	4.00	-	-0.058	0.000
		-	(0.010*)	(1.000)
ปริญญาตรี	4.06	-	-	0.058
		-	-	(0.183)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการปรับ ขูบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบความแตกต่างรายคู่จำนวน 1 คู่ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการปรับ ขูบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทำสมมติฐานโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร
จำแนกตามตำแหน่งงาน

การยอมรับการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
การปรับ ขอบ เลิก ตำแหน่ง งาน เพื่อให้การบริหารงาน สั้น กระชับ	ระหว่างกลุ่ม	0.283	3	0.094	4.733	0.003*
	ภายในกลุ่ม	3.631	182	0.020		
	รวม	3.914	185			
การบริหารจัดการแบบใหม่ มีการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	0.121	3	0.040	0.454	0.715
	ภายในกลุ่ม	16.137	182	0.089		
	รวม	16.258	185			
การปรับการบริหารจัดการ ช่วยทำให้องค์กรมีศักยภาพ ในการแข่งขัน	ระหว่างกลุ่ม	0.888	3	0.296	2.427	0.067
	ภายในกลุ่ม	22.193	182	0.122		
	รวม	23.081	185			
ผลของการปรับการบริหาร จัดการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.353	3	0.118	0.702	0.552
	ภายในกลุ่ม	30.470	182	0.167		
	รวม	30.823	185			
ผลของการยอมรับการ เปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิต มีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	0.246	3	0.082	2.679	0.048*
	ภายในกลุ่ม	5.561	182	0.031		
	รวม	5.806	185			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ายอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ในด้านการปรับ ขอบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ และผลของการยอมรับ การเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และ 0.048 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรด้านการปรับ ขอบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การ บริหารงานสั้น กระชับและผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุขแตกต่างกัน จึงได้ ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.27-4.28

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างการยอมรับการปรับเปลี่ยน

การบริหารจัดการองค์กร ด้านการปรับ ขยับ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงาน
สั้น กระชับ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ระดับปฏิบัติการ	ระดับผู้จัดการฝ่าย	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้จัดการ แผนก
		4.01	4.14	4.00	4.08
ระดับปฏิบัติการ	4.01	-	-0.136 (0.001*)	0.007 (0.891)	-0.070 (0.087)
ระดับผู้จัดการฝ่าย	4.14	-	-	0.143 (0.019*)	0.066 (0.227)
ระดับหัวหน้างาน	4.00	-	-	-	-0.077 (0.211)
ระดับผู้จัดการแผนก	4.08	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกันมีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการปรับ ขยับ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบความแตกต่างรายคู่จำนวน 2 คู่ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการฝ่ายมีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการปรับ ขยับ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับมากกว่าระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างาน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างการยอมรับการปรับเปลี่ยน

การบริหารจัดการองค์กร ด้านผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ระดับปฏิบัติการ	ระดับผู้จัดการฝ่าย	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้จัดการ แผนก
		4.02	4.07	4.00	4.15
ระดับปฏิบัติการ	4.02	-	-0.051 (0.294)	0.020 (0.739)	-0.134 (0.009*)
ระดับผู้จัดการฝ่าย	4.07	-	-	0.071 (0.340)	-0.082 (0.222)

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างการยอมรับการปรับเปลี่ยน
การบริหารจัดการองค์กร ด้านผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข
จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับผู้จัดการฝ่าย	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้จัดการ แผนก
	\bar{X}			
	4.02	4.07	4.00	4.15
ระดับหัวหน้างาน	4.00	-	-	-0.154
				(0.044*)
ระดับผู้จัดการแผนก	4.15	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบความแตกต่างรายคู่จำนวน 2 คู่ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนกมีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข มากกว่าระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างาน

สมมติฐานที่ 1.6 อายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทำสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐานการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร
จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

การยอมรับการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
การปรับ ขอบ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ	ระหว่างกลุ่ม	0.067	3	0.022	1.049	0.372
	ภายในกลุ่ม	3.847	182	0.021		
	รวม	3.914	185			
การบริหารจัดการแบบใหม่ มีการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	0.585	3	0.195	2.266	0.082
	ภายในกลุ่ม	15.673	182	0.086		
	รวม	16.258	185			
การปรับการบริหารจัดการ ช่วยทำให้องค์กรมีศักยภาพ ในการแข่งขัน	ระหว่างกลุ่ม	0.327	3	0.109	0.872	0.457
	ภายในกลุ่ม	22.754	182	0.125		
	รวม	23.081	185			
ผลของการปรับการบริหาร จัดการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.445	3	0.148	0.888	0.449
	ภายในกลุ่ม	30.378	182	0.167		
	รวม	30.823	185			
ผลของการยอมรับการ เปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิต มีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	0.408	3	0.136	4.581	0.004*
	ภายในกลุ่ม	5.399	182	0.030		
	รวม	5.806	185			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ายอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรในด้านผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรด้านผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข แตกต่างกันได้ จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างการยอมรับการปรับเปลี่ยน
การบริหารจัดการองค์กร ด้านผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข
จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

อายุการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		4.01	4.04	4.18	4.17
ไม่เกิน 5 ปี	4.01	-	-0.030	-0.168	-0.153
		-	(0.442)	(0.002*)	(0.034*)
6-10 ปี	4.04	-	-	-0.138	-0.123
		-	-	(0.030*)	(0.120)
11-15 ปี	4.18	-	-	-	0.015
		-	-	-	(0.836)
มากกว่า 15 ปี	4.17	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทำให้ชีวิตมีความสุข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบความแตกต่างรายคู่จำนวน 3 คู่ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการปฏิบัติงาน 11-15 ปีมีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข มากกว่ากลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี 6-10 ปี และมากกว่า 15 ปี

สรุปการทดสอบสมมุติฐาน ข้อที่ 1

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์สมมุติฐาน ข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุการปฏิบัติงานมีการยอมรับ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกัน

การยอมรับการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง งาน	อายุการ ปฏิบัติงาน
การปรับ ขุม เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ	x	✓	x	✓	✓	x
การบริหารจัดการแบบใหม่ มีการกระจายอำนาจ	✓	x	x	x	x	x
การปรับการบริหารจัดการช่วยให้ องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขัน	x	x	x	x	x	x
ผลของการปรับการบริหารจัดการองค์กร	x	x	x	x	x	x
ผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข	✓	x	x	x	✓	✓

✓ = ต่าง

x = ไม่ต่าง

สมมุติฐานข้อ 2 การเปิดรับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร โดยภาพรวม และการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

การรับรู้การปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร	การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)		
การรับรู้การปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กร	0.243	0.001*	ต่ำ	เดียวกัน
การรับรู้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	0.393	0.000*	ต่ำ	เดียวกัน
การรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร	-0.060	0.412	ไม่มีความสัมพันธ์	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 การรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร และด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารโดยภาพรวม ในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารโดยภาพรวม

สมมติฐานที่ 2.1 การเปิดรับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข้อมูลข่าวสารและการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร

การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร	การรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)		
ด้านสื่อบุคคล	0.230	0.002*	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสื่อเฉพาะกิจ	0.380	0.000*	ต่ำ	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 พบว่าการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ด้านสื่อบุคคล มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ด้านสื่อเฉพาะกิจมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 การเปิดรับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข้อมูลข่าวสารและการรับรู้การปรับเปลี่ยน
การบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร	การรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร			
	ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)		
ด้านสื่อบุคคล	0.002	0.982	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ด้านสื่อเฉพาะกิจ	-0.096	0.191	ไม่มีความสัมพันธ์	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 พบว่าการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ด้านสื่อบุคคล และด้านสื่อเฉพาะกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร

สมมติฐานที่ 2.3 การเปิดรับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข้อมูลข่าวสารและการรับรู้การปรับเปลี่ยน
การบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร

การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร	การรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร			
	ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	Pearson's Correlation	Sig.(2-tailed)		
ด้านสื่อบุคคล	0.129	0.079	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ด้านสื่อเฉพาะกิจ	0.013	0.865	ไม่มีความสัมพันธ์	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 พบว่าการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ด้านสื่อบุคคล และด้านสื่อเฉพาะกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร

สรุปการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 เป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การเปิดรับข้อมูลข่าวสารกับการรับรู้
การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

การเปิดรับ ข้อมูลข่าวสาร	ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กร	ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี	ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลง ตัวบุคลากร
ด้านบุคลากร	✓	✗	✗
ด้านการบริการ	✓	✗	✗

✓ = มีความสัมพันธ์

✗ = ไม่มีความสัมพันธ์

สมมติฐานข้อ 3 การรับรู้มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ
องค์กร

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ
องค์กร โดยภาพรวม

การรับรู้การปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร	การยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร			
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การรับรู้การปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร	0.431	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 พบว่า การรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์ใน
ระดับปานกลางกับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวม ในทิศทางเดียวกัน
ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

การรับรู้การปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร	การยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร			
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กร	0.123	0.095	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี	0.000	0.999	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลง ตัวบุคลากร	0.431	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 พบว่า การรับรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมุติฐานข้อ 4 การมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวม

การมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร	การยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร			
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร	0.462	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 พบว่า การมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวม ในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

การมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร	การยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร			
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านการวางแผน	0.523	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการเสนอความคิดเห็น	0.289	0.000*	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านการปฏิบัติงาน	0.173	0.018*	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านการติดตามประเมินผล	0.416	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.40 พบว่า การมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการเสนอความคิดเห็นมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากกับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการติดตามประเมินผลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และการมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับการมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวม

การรับรู้การปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร	การมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร			
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การรับรู้การปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กร	0.481	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.41 พบว่า การรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวม ในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทไฮล์ เทลเลอร์ เอเชีย โดยผู้ศึกษาได้สรุปผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย
- 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 186 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ อายุปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

จากการศึกษาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านสื่อบุคคล

ระดับการเปิดรับข้อมูลการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.63 (SD = 0.325) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.54-4.72 ระดับการเปิดรับข้อมูลการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.72 (SD = 0.450) และอันดับ 3 ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.54 (SD = 0.499)

ด้านสื่อเฉพาะกิจ

ระดับการเปิดรับข้อมูลการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ บ่อยโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.18 (SD = 0.191) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมี คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51-4.74 ระดับการเปิดรับข้อมูลการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ อินทราเน็ต มีค่าเฉลี่ย 4.74 (SD = 0.439) และอันดับ 5 ได้แก่ เสียงตามสาย มีค่าเฉลี่ย 3.51 (SD = 0.553)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

จากการศึกษาการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร

ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับรับรู้มาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.16 (SD = 0.192) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนน เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.53-4.66 ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ การปรับเปลี่ยนองค์กร มีการบรรยายลักษณะงาน (JD) ตรงกับงานที่ทำในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 4.66 (SD = 0.476) และอันดับ 7 การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 3.53 (SD = 0.590)

ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี

ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับรับรู้มาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.04 (SD = 0.118) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนน เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.89-4.17 ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ องค์กรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.17 (SD = 0.378) และอันดับ 6 องค์กรได้นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการประชุมข้ามพื้นที่ โดยไม่ต้องเดินทาง มาประชุม และองค์กรมีการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานครอบคลุมทุกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.89 (SD = 0.311)

ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนตัวบุคลากร

ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับรับรู้มาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05 (SD = 0.125) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนน เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.01-4.12 ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ หลังการเปลี่ยนแปลงองค์กร องค์กรมีความต้องการพนักงานที่มีทักษะและความชำนาญในแต่ละงาน

เพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.12 (SD = 0.330) และอันดับ 7 หลังการเปลี่ยนแปลงองค์กร องค์กรเปิดรับพนักงานใหม่ ๆ เข้ามาร่วมงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.01 (SD = 0.103)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร
จากการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการวางแผน

ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 (SD = 0.167) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.03-4.13 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ มีส่วนร่วมในการนำข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวางแผนในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย 4.13 (SD = 0.342) และอันดับ 5 ได้แก่ สามารถเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาต่อผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.03 (SD = 0.162)

ด้านเสนอความคิดเห็น

ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05 (SD = 0.150) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.04-4.07 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ มีการเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07 (SD = 0.256) และอันดับ 4 ได้แก่ องค์กร รับผิดชอบต่อความคิดเห็นจากท่าน แล้วนำไปดำเนินการแก้ไขปัญหาทันที มีค่าเฉลี่ย 4.04 (SD = 0.191)

ด้านการปฏิบัติงาน

ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 (SD = 0.139) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.01-4.11 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ มีความรักและความภาคภูมิใจต่อหน้าที่การทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.11 (SD = 0.311) และอันดับ 6 ได้แก่ ได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.01 (SD = 0.103)

ด้านการติดตามและประเมินผล

ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.04 (SD = 0.140) สำหรับ

ผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.02-4.08 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถนำมาปรับปรุงพัฒนางานได้อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.08 (SD = 0.273) และอันดับ 4 ได้แก่ มีส่วนร่วมการประเมินผลการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.02 (SD = 0.145)

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรจากการศึกษาระดับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 (SD = 0.188) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.02-4.21 ระดับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อันดับ 1 ได้แก่ ผลของการปรับการบริหารจัดการองค์กรทำให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.21 (SD = 0.408) และอันดับ 5 ได้แก่ มีการปรับ ขยับ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับและมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.02 (SD = 0.145)

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ในด้านภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.292 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร เรื่องการบริหารจัดการแบบใหม่มีการกระจายอำนาจ และเรื่องผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกัน พบว่ายอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ในด้านการปรับ ขยับ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรด้านการปรับ ขยับ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกัน พบว่าในด้านภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.984 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกัน พบว่ายอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ในด้านการปรับ ขยับ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรด้านการปรับ ขยับ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกัน พบว่ายอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ในด้านการปรับ ขยับ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ และผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และ 0.048 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรด้านการปรับ ขยับ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับ และผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 อายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกัน พบว่ายอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ในด้านผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรด้านผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 การเปิดรับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร พบว่าการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กร และด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารโดยภาพรวม ในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารโดยภาพรวม

ในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการติดตามประเมินผลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปภาพรวมค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และการมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร พบว่า การรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวม ในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ อายุปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากบริษัทไฮล์ เทลเลอร์ เอเชีย จำกัด เป็นบริษัทที่ผลิตจำหน่ายและให้บริการรวมทั้งการประกอบตัวถังรถยนต์ รถบรรทุกและยานยนต์ทุกชนิด ต้องใช้ความชำนาญด้านเครื่องจักรกล และผู้หญิงส่วนใหญ่จะไม่ชอบทำงานด้านเครื่องกล พนักงานหญิงจึงมีน้อยกว่าพนักงานชาย และรับกลุ่มที่มีความรู้เฉพาะทางเทคนิคการประกอบเครื่องจักรกลซึ่งจะจบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญาดา ปรริศสาร (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรมค้นหาและประเมินอันตราย (CCCF) กรณีศึกษา องค์กร โตโยต้า โบโซคุ เกดเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

ส่วนที่ 2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

ระดับการเปิดรับข้อมูลการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาด้านสื่อเฉพาะกิจ มีการเปิดรับสื่ออินเทอร์เน็ตน้อยมาก เป็นอันดับที่ 1 เช่นนี้เนื่องมาจากการบริหารงานขององค์กรมีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตที่ค่อนข้างครอบคลุมทุกส่วนของบริษัทและมีการประชาสัมพันธ์เสียงตามสายอยู่เป็นประจำ สอดคล้องกับแนวคิดของ พงษ์นิ เซขจรยาเมตตา วิวัฒน์านุกูล และถิรนนท์ อนุวัชรศิริวงศ์ เรื่องการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร กล่าวว่า ผู้รับสารมีแนวโน้มที่จะเลือกรับข่าวสารต่าง ๆ ตามทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยม ความเชื่อ ความสนใจและละทิ้งข้อมูลข่าวสารที่อยู่นอกเหนือความสนใจ หรือไม่สอดคล้องกับค่านิยมของตน โดยความสนใจ

สามารถเกิดขึ้นจากกระตุ้นต่าง ๆ เช่น รูปร่าง ลักษณะ ความทันสมัย ความหลากหลาย ความแปลกใหม่ วิธีการนำเสนอ การใช้ช่องทางการสื่อสารหลายช่องทาง อาทิ สื่อทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

ส่วนที่ 3 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก องค์กรมีการบรรยายลักษณะงาน (JD) ตรงกับงานที่ทำในปัจจุบัน การปรับโครงสร้าง มีการจัดคนเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่งงานโดยมีความเหมาะสมตามความยากง่ายของงาน การจัดผังองค์กรใหม่ทำให้ขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบมีความชัดเจนมากขึ้น และการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดของจุกุทามาซ สัททิจิวา (2542) เรื่องกระบวนการรับรู้กล่าวว่า การรับรู้ของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกันไป และสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิผลของการสื่อสาร ความเข้าใจและพฤติกรรมที่ได้แสดงออกมา และถ้าการรับรู้ของบุคคลสองคนต่อสิ่งเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน โอกาสที่จะหลงลอยกันและเข้าใจกันจะเกิดขึ้นได้มาก ส่วนในขณะเดียวกัน ถ้าการรับรู้ของบุคคลสองคนต่อสิ่งเดียวกัน ที่เป็น ไปคนละทิศทางการ ก็อาจจะก่อให้เกิดปัญหาและจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันได้ ซึ่งสิ่งนี้แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการสื่อสารขององค์กรกับพนักงานที่ก่อให้เกิดระดับของการรับรู้ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการวางแผนในการมีส่วนร่วมในการนำข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวางแผนในการแก้ปัญหา เนื่องจาก บริษัท ไฮล์เทรลเลอร์ เอเชีย ได้ให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วม ในการบริหารงานที่และกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนงานต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้อยู่ในสภาพดีพร้อมที่จะใช้งานอยู่เสมอ ในการมีส่วนร่วมถือเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เป็นอย่างมากโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจของพนักงานที่ประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ มากมายที่ต้องการการมีส่วนร่วมของพนักงานทั่วไปจึงจะส่งผลให้การบริหารจัดการงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจของพนักงานสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดีสอดคล้องกับงานวิจัยของชญาดา ประิธสาร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรมค้นหาและประเมินอันตราย

(CCCF) กรณีศึกษา องค์กร โตโยต้า โบโซคุ เกตเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การเสนอความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามกิจกรรมอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง และการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลอยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 5 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ระดับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรของบริษัท ไฮส์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผลของการปรับการบริหารจัดการองค์กรทำให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ช่วยทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันมากขึ้น ซึ่งการบริหารจัดการแบบใหม่มีการกระจายอำนาจ โดยทำให้เกิดบรรยากาศของการแข่งขันกระตุ้นให้ผู้บริหารสร้างผลงานและพัฒนาปรับปรุง ผลงานของพนักงานและมีการปรับ ขยับ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของบุญสม (2525, น. 162) เรื่องยอมรับของพนักงานต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนที่จะมีผลทำให้พนักงานเองก็มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้ มีค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ส่งผลให้พนักงานเกิดการยอมรับ ซึ่งจะทำให้ คุณภาพของงานมีประสิทธิภาพ องค์กรได้รับผลประโยชน์

ส่วนที่ 6 อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมแตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บริษัทมีการบริหารงานแบบใหม่ที่ครอบคลุมถึงทุกคนและทุกฝ่าย มีการกระจายอำนาจการบริหารในแต่ละระดับ งานไม่ได้แบ่งเพศ อายุหรือตำแหน่งงานทุกคนเท่าเทียมกัน รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาผลงานอยู่ตลอดเวลา มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรของบริษัทในด้านผลของการปรับการบริหารจัดการองค์กรทำให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานดีขึ้นทุกด้าน และผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข และประสบความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ อมรเชียร (2552) ศึกษาเรื่อง การยอมรับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กรและการพัฒนาองค์กรขององค์กร ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ และการมีส่วนร่วม การยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 การเปิดรับข้อมูลข่าวสารด้านบุคลากร และด้านการบริการ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยน

โครงสร้างองค์กรในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือยังมีการเปิดรับข้อมูลบ่อยมากแค่ไหน ก็ส่งผลต่อการรับรู้ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเพิ่มมากขึ้น จึงสรุปได้ว่าการเปิดรับข้อมูลข่าวสารส่งผล โดยตรงต่อการรับรู้การยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทกุแก้ว ช่องรอด (2553) ได้ศึกษาเรื่องการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ กับการยอมรับระบบ ประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเพชรบูรณ์ พบว่า การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับทัศนคติ และการยอมรับระบบประกันคุณภาพการศึกษา

สมมุติฐานข้อ 3 การรับรู้มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ องค์กร การรับรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการยอมรับ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่า หากพนักงานมีการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารก็จะเกิดการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคคลได้ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี อาจเป็นเพราะว่าเทคโนโลยีไม่ได้มีผลต่อ การทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกชกร ดาราพาณิชย์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการประกันคุณภาพ การศึกษา พบว่า ระดับการรับรู้มีความสัมพันธ์กับการยอมรับในทิศทางเดียวกัน

สมมุติฐานข้อ 4 การมีส่วนร่วมในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการองค์กรในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่า หากพนักงานมีส่วนร่วมในการ ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรของบริษัทจะทำให้พนักงานเกิดการยอมรับการปรับเปลี่ยน มากขึ้น จึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีผลต่อการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร ดาราพาณิชย์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ การมีส่วนร่วม และ การยอมรับ ของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับการยอมรับในทิศทางเดียวกัน

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และการมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยนการบริหาร จัดการองค์กร พบว่า การรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วน ร่วมการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร อาจเนื่องจากองค์กรมีการสร้างการรับรู้ในทุก ๆ ด้านไม่ว่า จะเป็นด้านการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ด้านการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและด้านการเปลี่ยนแปลง ตัวบุคลากร จึงส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ด้วย ได้แก่ด้านการวางแผน ด้านการเสนอความ คิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการติดตามประเมินผล ยิ่งองค์กรมีการสร้างการรับรู้มากเท่าใดก็ย่อม ส่งผลให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานในทุก ๆ ด้านมากยิ่งขึ้น ซึ่งบริษัท ไส้ เทรลเลอร์ เอเชีย ได้ให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วม ในการบริหารงานที่และกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนงานต่าง ๆ

มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน ซึ่งก่อนที่จะให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมบริษัทสร้างการรับรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันของพนักงาน เสียก่อน สอดคล้องกับแนวคิดของ ประพันธ์พงศ์ ชิมพงษ์ (2551) เรื่องการมีส่วนร่วม กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นผลจากการที่มีความคิดเห็นเหมือนกันของคน ส่วนใหญ่ ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการในเรื่องที่เกี่ยวกับความต้องการ และทิศทางการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยตระหนักถึงการกระทำในนามตัวแทนกลุ่มกระทำผ่านองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องผลักดันให้การ ปฏิบัติงานดังกล่าวได้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ระดับการเปิดรับข้อมูลการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านสื่อบุคคล ผู้ได้บังคับบัญชา มีระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ควรมีการพิจารณา การเข้าถึงซึ่งข้อมูลข่าวสารในกลุ่มนี้เพิ่มมากขึ้น ด้านสื่อเฉพาะกิจ เสียงตามสาย มีระดับการเปิดรับ ข้อมูลข่าวสารน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ควรมุ่งเน้นพัฒนาระบบการเปิดรับข้อมูลข่าวสารในด้าน เสียงตามสายให้มากขึ้น หากมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารมากขึ้นก็จะทำให้เกิดระดับการเปิดรับข้อมูล ข่าวสารบ่อยมากขึ้น

5.3.2 ระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยน เทคโนโลยี มีระดับการรับรู้ที่น้อยที่สุดในด้านที่องค์กรมีการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานครอบคลุมทุก หน่วยงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการรับรู้มากขึ้น เช่น ควรเน้นให้พนักงานเห็นความสำคัญของ เทคโนโลยี ทันสมัยเนื่องจากเครื่องจักรกลที่มีความทันสมัยจะทำให้มีการผลิตที่มีกำลังเพิ่มสูงขึ้น ส่งเสริมการอ่านคู่มือก่อนปฏิบัติงานเพื่อลดข้อผิดพลาด และผลกระทบในด้านลบของการปฏิบัติทำงาน

5.3.3 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหาร จัดการองค์กร ด้านการติดตามและประเมินผลมีระดับน้อยที่สุด มีส่วนร่วมการประเมินผลการ ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในทุกด้าน ทั้งด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติงานและด้านการติดตามและประเมินผลในงานที่ตนได้รับ มอบหมายด้วยตนเอง ให้ได้ทราบถึงประสิทธิภาพของตนเอง เพื่อจะได้ปรับปรุง แก้ไขให้ประสิทธิภาพ การทำงานให้ดียิ่งขึ้น

5.3.4 ระดับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ระดับการยอมรับน้อยสุด คือ การปรับ ขยับ เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับและมีประสิทธิภาพมากขึ้น บริษัทควรมีการทำความเข้าใจกับพนักงาน หรือมีการชดเชยให้กับพนักงานได้รับผลกระทบ หรือ

สูญเสียผลประโยชน์จากปรับลดตำแหน่ง และพนักงานคนอื่น ๆ ให้เข้าใจว่าในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรกระทำเพื่อให้องค์กรมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.5 การเปิดรับข้อมูลข่าวสารด้านสื่อบุคคล และด้านสื่อเฉพาะกิจ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรในทิศทางเดียวกัน ควรมีการส่งเสริมการเปิดรับข้อมูลทั้งสื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจให้มีการรับรู้ในด้านการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ในด้านการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การจัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน กำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบ ของงานให้มีความชัดเจน เป็นต้น

5.3.6 การรับรู้ในด้านการเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ในทิศทางเดียวกัน ควรส่งเสริมในเรื่องการรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากรในเชิงบวก อาทิ การทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีขึ้นภายหลังมีการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการสร้างการรับรู้หลังการเปลี่ยนแปลงองค์กร ว่ามีแนวโน้มที่ดีขึ้น เช่น องค์กรมีพนักงานที่มีทักษะและความชำนาญในแต่ละงานเพิ่มมากขึ้น หรือมีการเปิดรับพนักงานใหม่ ๆ เข้าร่วมงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

5.3.7 ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกลยุทธ์ การวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวางแผนแก้ปัญหา การเสนอความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลงานที่รับผิดชอบว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่ ซึ่งจะส่งผลต่อการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรมีการศึกษาประสิทธิผลหลังจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการของบริษัท ไซส์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด

5.4.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมประเด็นมากขึ้น เช่น วัฒนธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ เป็นต้น

5.4.3 ควรมีการศึกษาในเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม ในประเด็นที่มีการยอมรับไม่มากนัก เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาปรับปรุงระดับการยอมรับให้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กชกร ดาราพาณิชย์. (2555). การรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา. (การค้นคว้าอิสระ ปรินญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ขวัญเมือง ไตรนุช. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระ ปรินญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชญญาดา ปรีชิสาร. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรมการค้นหาและประเมินอันตราย (CCCF) : กรณีศึกษา องค์กร โตโยต้า โปซคู เคนเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระ ปรินญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- โชติวัฒน์ วัฒนสาร. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย. (การค้นคว้าอิสระ ปรินญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ณัฐแก้ว ชื่องรอด. (2553). การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติ กับการยอมรับระบบประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเพชรบูรณ์. (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยเพชรบูรณ์.
- ชเนศ พูลลาภ. (2552). การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน องค์กร ศรีไทย ซุปเปอร์แวย์ จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ ปรินญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ธัญญา อุ่นศรีสง. (2552). การมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบิน เชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ ปรินญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2553). การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปานิสรา สุวิโรจน์รัตน์. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการนำแนวคิดลีน ของฝ่ายปฏิบัติการเครดิต ธนาคารกสิกรไทย. (งานวิจัย ปรินญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัชรา นักร้า. (2550). กลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ภูมรินทร์ ทวีศรี. (2554). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล เมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี).
- ลักษณ์ คำแสน. (2550). ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการปรับโครงสร้างองค์กร : กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (การศึกษาอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- วราภรณ์ อมรเชียร. (2552). การยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรและการพัฒนาองค์กร ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วัชรภาพร ศิริเทพประไพ. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ พัฒนาระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ของเหมืองแม่เมาะ. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วันชัย มีชาติ. (2554). การบริหารองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วีระนันท์ นนทะนาค. (2545). การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ทักษะ ทักษะกับการยอมรับระบบ คุณภาพ ISO9001:2000 ของพนักงานในโรงงาน บริษัท เอเชียน ออโต้ พาร์ท จำกัด. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์).
- สุขใจ วงษา. (2548). ความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กร ศึกษากรณีเฉพาะสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุรางค์ เทพศิริ และ ญาศิณี อัสวาศน์. (2551). บทบาทของผู้บริหารในการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนา องค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน. (รายงานการวิจัย). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เสริม กัลยรัตน์. (2550). การบริหารการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษา การเตรียมการออกนอกกระบบราชการ ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อัญชุลี วงษ์บุญงาม และ คารณี ชัยบุญศิริ. (2554). การเปิดรับข่าวสารทางการเมือง ความรู้ และ การมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล-พระนคร).



ภาคผนวก



แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับ การปรับเปลี่ยนการ
บริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท ไฮล์ เทลเลอร์ เอเชีย จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิชาการค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาการจัดการวิศวกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อศึกษาเกี่ยวกับ
ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การมีส่วนร่วมและการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร
กรณีศึกษา บริษัท ไฮล์ เทลเลอร์ เอเชีย จำกัด จึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามที่
ตรงกับความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้ตามจะเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น และขอขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและกรุณาตอบทุกข้อ

1. เพศ
() ชาย () หญิง
2. อายุ
() น้อยกว่า 25 ปี () 25 – 30 ปี
() 31 – 35 ปี () 36 – 40 ปี
() 41 – 45 ปี () 46 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพ
() โสด () สมรส / อยู่ด้วยกัน
() หย่าร้าง/แยกกันอยู่ และคู่สมรสเสียชีวิต
4. ระดับการศึกษา
() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี
5. ตำแหน่งงาน
() ระดับปฏิบัติการ () ระดับผู้จัดการฝ่าย
() ระดับหัวหน้างาน () ระดับผู้จัดการแผนก
6. อายุการปฏิบัติงาน
() ไม่เกิน 5 ปี () 6 – 10 ปี
() 11 – 15 ปี () มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ

องค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด เพียง 1 ช่องเท่านั้นและ

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

5 = เปิดรับข้อมูลบ่อยมาก, 4 = เปิดรับข้อมูลบ่อย, 3 = เปิดรับข้อมูลปานกลาง, 2 = เปิดรับข้อมูลน้อย, 1 = ไม่เคยเปิดรับข้อมูล

การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร	ระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ส่วนบุคคล					
1. ผู้บังคับบัญชา					
2. ผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. เพื่อนร่วมงาน					
สื่อเฉพาะกิจ					
1. จุลสารขององค์กร					
2. อินทราเน็ต					
3. หนังสือเวียน/หนังสือชักชวน					
4. งานอบรม/สัมมนา					
5. เสียงตามสาย					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด เพียง 1 ช่องเท่านั้นและ

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

5 = รับรู้มากที่สุด, 4 = รับรู้มาก, 3 = รับรู้ปานกลาง, 2 = รับรู้น้อย, 1 = รับรู้น้อยที่สุด

การรับรู้	ระดับการรับรู้				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการรับรู้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร					
1. การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ					
2. การปรับโครงสร้าง มีการจัดคนเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน โดยมีความเหมาะสมตามความยากง่ายของงาน					
3. การจัดผังองค์กรใหม่ทำให้ขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบ มีความชัดเจนมากขึ้น					
4. การปรับเปลี่ยนองค์กร มีการบรรยายลักษณะงาน (JD) ตรงกับงานที่ทำในปัจจุบัน					
5. จำนวนพนักงานในแต่ละหน่วยงานมีความเหมาะสม และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6. ปริมาณบุคลากรทั้งหมดมีความเหมาะสมต่อการขยายตัวขององค์กร					
7. การพิจารณาผลตอบแทนให้พนักงานมีรูปแบบและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน					
ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี					
1. องค์กรมีการปรับเปลี่ยนเครื่องจักรในการผลิตเพื่อให้อัตราการผลิตเพิ่มสูงขึ้น					
2. องค์กรได้นำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานคน					
3. องค์กรได้นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการประชุมข้ามพื้นที่ โดยไม่ต้องเดินทางมาประชุม					
4. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานติดต่อสื่อสารทางจดหมาย อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) แทนการส่งโทรสาร (Fax)					
5. องค์กรมีการจัดเก็บข้อมูลและเอกสารต่างๆ ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์มากยิ่งขึ้น					
6. องค์กรมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสายการผลิตให้ง่ายต่อการบำรุงรักษามากยิ่งขึ้น					

การรับรู้	ระดับการรับรู้				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี					
7. วิธีการทำงานของท่านได้รับการเปลี่ยนแปลง โดยลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนลง					
8. องค์กรมีการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานครอบคลุมทุกหน่วยงาน					
9. องค์กรมีการจัดระบบสาธารณูปโภค เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม ให้เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน					
10. องค์กรจัดพื้นที่สำหรับการพักผ่อนให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น เพียงพอกับจำนวนพนักงาน					
11. องค์กรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น					
ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากร					
1. หลังการเปลี่ยนแปลงองค์กร องค์กรมีความต้องการพนักงานที่มีทักษะ และความชำนาญในแต่ละงานเพิ่มมากขึ้น					
2. หลังการเปลี่ยนแปลงองค์กร องค์กรเปิดรับพนักงานใหม่ ๆ เข้าร่วมร่วมงานมากขึ้น					
3. หลังการเปลี่ยนแปลงองค์กร ท่านได้ติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานคนใหม่หรือเพื่อนร่วมงานต่างแผนก					
4. พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ภายหลังจากมีการเปลี่ยนแปลงองค์กร					
5. ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานดีขึ้นหลังจากมีการเปลี่ยนแปลงองค์กร					
6. พนักงานเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ความชำนาญให้กับผู้อื่น หลังจากมีการเปลี่ยนแปลง					
7. พนักงานทุกคนมีความมุ่งมั่นในการทำให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จ					

ตอนที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

ในข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด เพียง 1 ช่องเท่านั้นและ

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

5 = มีส่วนร่วมมากที่สุด, 4 = มีส่วนร่วมมาก, 3 = มีส่วนร่วมปานกลาง, 2 = มีส่วนร่วมน้อย, 1 = มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

การมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการวางแผน					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ ในการพัฒนาหน่วยงานมากน้อยเพียงใด					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการนำข่าวสารข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวางแผนในการแก้ปัญหา					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ					
4. ท่านมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มากน้อยเพียงใด					
5. ท่านสามารถเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาต่อผู้บริหาร					
ด้านเสนอความคิดเห็น					
1. ท่านมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และรับฟังเหตุผลของกันและกัน					
2. มีการประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อเสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งตัดสินใจหาข้อสรุปที่สามารถนำไปปฏิบัติได้					
3. ท่านมีการเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน					
4. ทางองค์กร รับฟังความคิดเห็นจากท่าน แล้วนำไปดำเนินการแก้ไขปัญหาทันที					
ด้านการปฏิบัติงาน					
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกหน่วยงาน					

การมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา					
4. ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านการปฏิบัติงาน					
5. ท่านมีภาระหน้าที่งานที่เหมาะสม					
6. ท่านมีความรักและความภาคภูมิใจต่อหน้าที่การทำงานของท่าน					
ด้านการติดตามและประเมินผล					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลงานที่รับผิดชอบ					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอว่าเป็นไปตามที่วางแผนไว้หรือไม่					
3. ท่านมีส่วนร่วมการประเมินผลการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถนำมาปรับปรุงพัฒนางานได้อย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการยอมรับ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด เพียง 1 ช่องเท่านั้นและ

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

5 = ขอมรับมากที่สุด, 4 = ขอมรับมาก, 3 = ขอมรับปานกลาง, 2 = ขอมรับน้อย, 1 = ขอมรับน้อยที่สุด

การยอมรับ	ระดับการยอมรับ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
การยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร					
1. มีการปรับ ขุม เลิก ตำแหน่งงาน เพื่อให้การบริหารงานสั้น กระชับและมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
2. การบริหารจัดการแบบใหม่มีการกระจายอำนาจ โดยทำให้เกิดบรรยากาศของการแข่งขัน ซึ่งกระตุ้นให้ผู้บริหารสร้างผลงาน และพัฒนาปรับปรุง ผลงานของพนักงาน					
3. การปรับการบริหารจัดการช่วยทำให้องค์กรมีศักยภาพ ในการแข่งขันมากขึ้น					
4. ผลของการปรับการบริหารจัดการองค์กรทำให้พนักงาน มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น					
5. ผลของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชีวิตมีความสุข และประสบความสำเร็จในการทำงาน					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสุนันทา เสนาวิน (เพ็ชรพวง)
วัน เดือน ปีเกิด	9 เมษายน 2511
ที่อยู่	หมู่บ้านศรีเอทิว เลขที่ 8/80 ถนนเลียบบคลองสาม ตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
ประวัติการศึกษา	มัธยมตอนต้น โรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม ระดับ ปวช. สาขาการบัญชี โรงเรียนกรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย ระดับ ปวส. สาขาการการตลาด โรงเรียนกรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย ระดับปริญญาตรี สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2539 - ปัจจุบัน ฝ่ายขายและการตลาด ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกบริหารงานขายและบริการ บริษัท ไฮส์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด พ.ศ. 2534 - 2539 ฝ่ายขายและบริการ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ประสานงานฝ่ายขาย บริษัท ไคฮัทสุ พระนครมอเตอร์ จำกัด (สำนักงานใหญ่)
อีเมล	yui.1967@hotmail.com

