

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรของพนักงานธนาคาร ซีไอเอ็มบี ไทย จำกัด (มหาชน) (2) เปรียบเทียบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร ของพนักงานธนาคาร ซีไอเอ็มบี ไทย จำกัด (มหาชน) (3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรของพนักงานธนาคาร ซีไอเอ็มบี ไทย จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานพนักงานธนาคาร ซีไอเอ็มบี ไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 240 คน ด้วยวิธีการสุ่มเชิงชั้นภูมิ (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t test และ One-way ANOVA ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรของพนักงานธนาคาร ซีไอเอ็มบี ไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก

ทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงานใหม่

2. การเปรียบเทียบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรระหว่างพนักงานธนาคาร ซีไอเอ็มบี ไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 พนักงานที่มีเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พนักงานที่มีอายุและตำแหน่งงานต่างกัน มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรของพนักงานธนาคาร ซีไอเอ็มบี ไทย จำกัด (มหาชน) ดังนี้ (1) ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงานใหม่ ควรมีการจัดอบรมพนักงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ได้ทันที (2) ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ควรมีการปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน (3) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน

In this thesis, the researcher investigates (1) the level of readiness for organizational change of employees of Commerce International Merchant Bankers (CIMB) Thai Public Company Limited employees. The researcher also compares (2) the levels of readiness for organizational change of the employees under study in addition to reporting employee suggestions regarding readiness for organizational change.

Using the stratified random sampling method, the researcher selected a sample population consisting of 240 employees of branches of CIMB Thai Public Company Limited in Bangkok Metropolis. The instrument of research

was a questionnaire constructed by the researcher couched at the level of reliability of 0.95.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of percentage, mean and standard deviation. T-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were also employed for testing purposes.

Findings are as follows:

1. In an overall picture, the readiness for organizational change of the CIMB Thai Public Company Limited employees studied was at a high level. When considered in each aspect, readiness for organizational changes was found at a high level in three aspects. In descending order, these three aspects were good relationships among colleagues; rewards at work; and the aspect of knowledge and understanding of the new work system.

2. In respect to comparisons of employee readiness for organizational change in terms of the demographical characteristics of gender, age, educational level, position, and length of time employed, the results were as follows:

- 2.1 It was found that employees who differed in the demographical characteristics of gender and length of time employed also exhibited concomitant differences at the statistically significant level of .05 in respect to readiness for organizational change in an overall picture and in two aspects, *viz.*, the aspects of rewards at work and good relationship among colleagues.

2.2 It was also determined that employees who differed in the demographical characteristics of age and position did not display corresponding differences at the statistically significant level of .05 regarding readiness for organizational change in an overall picture and in the three aspects considered in this investigation.

2.3 Additionally, it was found that employees who differed in the demographical characteristic of educational level exhibited parallel differences at the statistically significant level of .05 concerning readiness for organizational change in an overall picture and in the three aspects studied in this inquiry.

3. The researcher collected the following recommendations concerning readiness for organizational change by the employees studied: (1) In respect to the aspect of knowledge and understanding of the new work system, it was stated the employees should be trained to have understanding of the new work system in a fashion whereby they could immediately apply the knowledge they had gained to their work situation. (2) Concerning the aspect of rewards at work, it was held that salaries should be realigned with the current cost of living. (3) Finally, regarding the aspect of good relationships among colleagues, it was recommended that employees should assist one another at work.