

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาและอภิปรายผล

#### 4.1 ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การเตรียมความพร้อมของพนักงานในองค์กรเฉพาะกิจที่อยู่ในภาวะการเปลี่ยนแปลง” ผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษาข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปฏิกริยาของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3 การเตรียมความพร้อมของพนักงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใน 2 กรณี คือ

ยุบเลิกองค์กร และแปรสภาพองค์กร

ส่วนที่ 4 ความเป็นไปได้ในการทำงานร่วมกับองค์กรและสถานะของบริษัท A ที่ต้องการในอนาคต

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ คือ พนักงานในองค์กรเฉพาะกิจ ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 280 คน ซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4.1  
ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) N=280	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	109	38.9
หญิง	171	61.1
อายุ		
น้อยกว่า 26 ปี	21	7.8
26-30 ปี	76	28.2
31-35 ปี	66	24.4
36-40 ปี	83	30.8
41-45 ปี	12	4.4
มากกว่า 45 ปี	12	4.4
สถานภาพสมรส		
โสด	186	66.4
สมรส	86	30.7
ม่าย /หย่าร้าง	7	2.6
แยกกันอยู่	1	0.3
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	178	63.6
ปริญญาโท	84	30.0
กำลังศึกษาปริญญาโท	18	6.4
ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่	222	79.3
หัวหน้าหน่วย	58	20.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) N=280	ร้อยละ
สายงานที่สังกัด		
สายงานจัดการสินทรัพย์	66	24.2
สายงานพัฒนาสินทรัพย์	24	8.8
สายงานสนับสนุนการจัดการสินทรัพย์	57	21.0
สายงานสนับสนุน	125	46.0
รายได้รวมต่อเดือน		
น้อยกว่า 20,001 บาท	55	25.2
20,001-25,000 บาท	35	16.1
25,001-30,000 บาท	52	23.9
30,001-35,000 บาท	22	10.1
35,001-40,000 บาท	34	15.5
มากกว่า 40,000 บาท	20	9.2
ระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท A		
1-2 ปี	73	26.1
3-4 ปี	165	58.9
5-6 ปี	42	15.0

จากตารางที่ 4.1 พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.1 มีอายุใกล้เคียงกัน คือ อยู่ระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 30.8 รองลงมามีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 28.2 และ 31-35 ปี ร้อยละ 24.4 โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 66.4 รองลงมามีสมรสแล้ว ร้อยละ 30.7 ส่วนการศึกษาของพนักงานส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.6 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 30.0 และกำลังศึกษาระดับปริญญาโทอยู่ ร้อยละ 6.4 รายได้รวมต่อเดือนของพนักงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 20,001 บาท ร้อยละ 25.2 รองลงมามีรายได้ 25,001-30,000 บาท ร้อยละ 23.9 ที่เหลือมีรายได้ระหว่าง 30,001-35,000 บาท 35,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 10.1 15.6 และ 9.2 ตามลำดับ

พนักงานร้อยละ 79.3 เป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 3-4 ปี ร้อยละ 58.9 อายุงาน 1-2 ปี ร้อยละ 26.1 และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 15.0 ซึ่งสายงานสนับสนุนเป็นสายงานที่มีพนักงานสังกัดอยู่มากที่สุด คือ ร้อยละ 46.0 รองลงมาสังกัดสายงานจัดการสินทรัพย์ ร้อยละ 24.2 และสายงานที่มีพนักงานสังกัดอยู่น้อยที่สุด คือ สายงานพัฒนาสินทรัพย์ ร้อยละ 8.8

## ส่วนที่ 2 ปฏิกริยาของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4.2

### ปฏิกริยาของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลง

รูปแบบการเปลี่ยนแปลง	ปฏิกริยา			
	ยอมรับ	ต่อต้าน	ไล่ตาม	นำมาใช้
ยุบเลิกตามพระราชกำหนด	190 (67.8)	5 (1.8)	29 (10.4)	56 (20.0)
แปรสภาพและดำเนินการต่อไป	129 (46.1)	7 (2.5)	52 (18.6)	92 (32.8)
ควมรวมกิจการกับหน่วยงานอื่น	108 (38.6)	12 (4.3)	67 (23.9)	93 (33.2)
ปรับเปลี่ยนโครงสร้างมากกว่าปีละ 1 ครั้ง	82 (29.3)	25 (8.9)	94 (33.6)	79 (28.2)
โยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่	92 (32.9)	15 (5.4)	62 (22.1)	111 (39.6)

จากตารางที่ 4.2 พนักงานส่วนใหญ่ยอมรับ เมื่อบริษัท A ต้องยุบเลิกตามพระราชกำหนด ร้อยละ 67.8 รองลงมานำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ร้อยละ 20.0 ไล่ตามการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 10.4 และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 1.8 ตามลำดับ สำหรับกรณี บริษัท A แปรสภาพและดำเนินการต่อ พนักงานจำนวนมากยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 46.1 และ 32.8 ตามลำดับ ส่วนที่เหลือไล่ตามการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 18.6 และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 2.5 ส่วนกรณี หากบริษัท A

ควมรวมกิจการกับหน่วยงานอื่น พนักงานส่วนใหญ่ยอมรับ นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เกิดประโยชน์และไล่ตามการเปลี่ยนแปลงใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 38.6, 33.2 และ 23.9 ตามลำดับ

สำหรับกรณี บริษัท A ปรับเปลี่ยนโครงสร้างมากกว่าปีละหนึ่งครั้ง พนักงานส่วนมากไล่ตามการเปลี่ยนแปลง ยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 33.6 29.3 และ 28.2 ตามลำดับ ส่วนการต่อต้านมีเพียง ร้อยละ 8.9 สำหรับกรณีสุดท้าย บริษัท A โยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่ พนักงานส่วนใหญ่นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ร้อยละ 39.3 รวมทั้งยอมรับในการเปลี่ยนแปลงนั้น ร้อยละ 32.9 และไล่ตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ร้อยละ 22.1 มีเพียงส่วนน้อยที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนี้ ร้อยละ 5.4

เป็นที่น่าสังเกตว่า ไม่ว่าจะการเปลี่ยนแปลงในบริษัท A เกิดขึ้นในลักษณะใดก็ตาม พนักงานส่วนใหญ่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และนำการเปลี่ยนแปลงนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งพยายามไล่ตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีเพียงพนักงานส่วนน้อยเท่านั้นที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

### ส่วนที่ 3 การเตรียมความพร้อมของพนักงานกรณีบริษัท A ยุบเลิกองค์กรหรือแปรสภาพองค์กร

3.1 การเตรียมความพร้อมกรณียุบเลิกองค์กร ศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม (ตารางที่ 4.3-4.6)

#### ตารางที่ 4.3

ระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงานด้านการปฏิบัติงาน

(กรณีบริษัท A ยุบเลิกองค์กร)

ด้านการปฏิบัติงาน	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	เป็นประจำ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านความรู้ในงาน และด้านการบริหารจัดการ ตามที่บริษัท A กำหนด	78 (27.9)	58 (20.7)	144 (51.4)	2.24	0.86	ปานกลาง
คิดที่จะประกอบอาชีพอิสระด้วยตนเอง	78 (27.9)	103 (36.8)	99 (35.4)	2.08	0.79	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติงาน	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	เป็น ประจำ	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
พยายามแสวงหาช่องทางในการ ประกอบอาชีพเสริม	82 (29.3)	121 (43.2)	77 (27.5)	1.98	0.75	ปาน กลาง
ติดตามข่าวสารในแวดวงธุรกิจ เช่น การเงินการธนาคาร การพัฒนา อสังหาริมทรัพย์ ฯลฯ	67 (23.9)	157 (56.1)	56 (20.0)	1.96	0.66	ปาน กลาง
ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องอัตราดอกเบี้ยเงิน ฝาก เงินกู้ ทั้งสถาบันการเงินของรัฐ และเอกชน	93 (33.2)	129 (46.1)	58 (20.7)	1.88	0.72	ปาน กลาง
ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง งานว่างที่ตรงกับประสบการณ์และ ความสามารถ	122 (43.6)	112 (40.0)	46 (16.4)	1.73	0.73	น้อย
ศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มทักษะด้าน อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงาน เช่น ภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ	128 (45.7)	103 (36.8)	49 (17.5)	1.72	0.74	น้อย
ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัคร งานตามหน้าหนังสือพิมพ์ Internet หรือตาม หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อหางานใหม่	151 (53.9)	84 (30.0)	45 (16.1)	1.62	0.75	น้อย
ใช้เวลาในวันหยุดเพื่ออบรมวิชาชีพ เพิ่มเติม	213 (76.1)	49 (17.5)	18 (6.4)	1.30	0.58	น้อย
ใช้เวลาในวันหยุดเข้ารับการอบรม ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม	256 (91.4)	17 (6.1)	7 (2.5)	1.11	0.39	น้อย
รวม				1.76	0.37	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาการเตรียมความพร้อมของพนักงานในด้านการปฏิบัติงาน พนักงานเตรียมความพร้อมโดยการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านความรู้ในงาน (Technical Skills) และทักษะด้านการบริหารจัดการ (Soft Skills) ตามที่บริษัท A กำหนดไว้ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 22.4 รองลงมา ได้แก่ คิดที่จะประกอบอาชีพอิสระด้วยตนเองด พยายามแสวงหาช่องทางในการประกอบอาชีพเสริม ติดตามข่าวสารในแวดวงธุรกิจ เช่น การเงินการธนาคาร การพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ฯลฯ และศึกษาเกี่ยวกับเรื่องอัตราดอกเบี้ยเงินฝาก เงินกู้ ทั้งสถาบันการเงินของรัฐ และเอกชน มีค่าเฉลี่ย 2.08, 1.98, 1.96 และ 1.88 ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเตรียมความพร้อมด้วยการศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับประสบการณ์และความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 1.73 รองลงมา ได้แก่ ศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มทักษะด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงาน เช่น ภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครงานตามหน้าหนังสือพิมพ์, Internet หรือตามหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อหางานใหม่ ใช้เวลาในวันหยุดเพื่ออบรมวิชาชีพเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ย 1.72, 1.62, 1.30 ตามลำดับ และการใช้เวลาในวันหยุดเข้ารับการอบรมผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.11 อยู่ในระดับน้อย

#### ตารางที่ 4.4

ระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงานด้านเศรษฐกิจ  
(กรณีบริษัท A ยุบเลิกองค์กร)

ด้านเศรษฐกิจ	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	เป็นประจำ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
พยายามลดค่าใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยและไม่จำเป็นลง	22 (7.9)	137 (48.9)	121 (43.2)	2.35	0.62	ปานกลาง
เมื่อได้รับเงินเดือนจะกันเงินส่วนหนึ่งเพื่อเก็บไว้เป็นเงินออม	57 (20.4)	76 (27.1)	147 (52.5)	2.32	79.0	ปานกลาง
ต้องชำระค่าดอกเบี้ย ค่าเช่าซื้อ ค่าบัตรเครดิต ฯลฯ ซึ่งเป็นหนี้สิน	69 (24.6)	52 (18.6)	159 (56.8)	2.32	0.84	ปานกลาง
วางแผนการใช้จ่ายเงินแต่ละเดือนอย่างรอบคอบ	34 (12.1)	124 (44.3)	122 (43.6)	2.31	0.68	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านเศรษฐกิจ	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	เป็น ประจำ	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
เมื่อจะซื้อสิ่งใด จะทบทวนและไตร่ตรอง มากขึ้น	41 (14.6)	121 (43.2)	118 (42.1)	2.28	0.70	ปาน กลาง
เป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟค่าโทรศัพท์ ค่าของใช้เบ็ดเตล็ด	84 (30.0)	45 (16.1)	151 (53.9)	2.24	0.89	ปาน กลาง
ในภาวณ้ำมันแพง จะเดินทางโดย ใช้รถขนส่งมวลชน	107 (38.2)	53 (18.9)	120 (42.9)	2.05	0.90	ปาน กลาง
ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับโครงการ เงินกู้ของสถาบันการเงินภาครัฐ และ เอกชน	124 (44.3)	106 (37.9)	50 (17.9)	1.74	74.0	น้อย
นอกจากการออมโดยการฝากเงินแล้ว ได้นำเงินไปลงทุนเพิ่ม เช่น ซื้อหุ้น ซื้อพันธบัตร และกองทุนต่าง ๆ	169 (60.4)	60 (21.4)	51 (18.2)	1.58	0.78	น้อย
ประกอบอาชีพเสริมควบคู่กับงาน ประจำเพื่อความมั่นคงทางการเงิน	209 (74.6)	37 (13.2)	34 (12.1)	1.38	0.69	น้อย
รวม				2.06	0.38	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาการเตรียมความพร้อมของพนักงานในด้านเศรษฐกิจ พนักงานเตรียมความพร้อมโดยพยายามลดค่าใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยและไม่จำเป็นลง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.35 รองลงมา ได้แก่ เมื่อได้รับเงินเดือนจะกันเงินส่วนหนึ่งเพื่อเก็บไว้เป็นเงินออม ต้องชำระค่าดอกเบี้ย ค่าเช่าซื้อ ค่าบัตรเครดิต ฯลฯ ซึ่งเป็นหนี้สิน วางแผนการใช้จ่ายเงินในแต่ละเดือนอย่างรอบคอบ เมื่อจะซื้อสิ่งใด จะทบทวนและไตร่ตรองอย่างรอบคอบมากขึ้น เป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟค่าโทรศัพท์ ค่าของใช้อุปโภค บริโภค ฯลฯ และในภาวณ้ำมันแพงจะเดินทางโดยใช้รถขนส่งมวลชน มีค่าเฉลี่ย 2.32, 2.32, 2.31, 2.28, 2.24

และ 2.05 ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเตรียมความพร้อมในการติดตามข่าวสารเกี่ยวกับโครงการเงินกู้ของสถาบันการเงินภาครัฐ และเอกชน นอกจากการออมโดยการฝากเงินแล้วได้นำเงินไปลงทุนเพิ่ม เช่น ซื้อหุ้น ซื้อพันธบัตร และกองทุนต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 1.74 และ 1.58 ตามลำดับ และการประกอบอาชีพเสริมควบคู่กับงานประจำเพื่อความมั่นคงทางการเงิน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.38 อยู่ในระดับน้อย

#### ตารางที่ 4.5

ระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงานด้านสังคม  
(กรณีบริษัท A ยุบเลิกองค์กร)

ด้านสังคม	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	เป็นประจำ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
พักผ่อนในวันหยุดโดยอยู่บ้านกับครอบครัว	38 (13.6)	79 (28.2)	163 (58.2)	2.45	0.72	ปานกลาง
ตนเองและสมาชิกในครอบครัวจะปรึกษาและแก้ปัญหาพร้อมกัน	40 (14.3)	101 (36.1)	139 (49.6)	2.35	0.72	ปานกลาง
สงเสียและรับผิดชอบผู้อยู่ในอุปการะ ได้แก่ พ่อ แม่ พี่ น้อง ญาติ ฯลฯ	78 (27.9)	67 (23.9)	135 (48.2)	2.20	0.85	ปานกลาง
สร้างเครือข่ายกับเพื่อนสมาชิกต่างองค์กรในสายงานเดียวกัน	137 (48.9)	90 (32.1)	53 (18.9)	1.70	0.77	น้อย
พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือเวลางาน	133 (47.5)	103 (36.8)	44 (15.7)	1.68	0.73	น้อย
รวม				2.08	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาการเตรียมความพร้อมของพนักงานในด้านสังคม พนักงานเตรียมความพร้อมโดยการพักผ่อนในวันหยุดอยู่บ้านกับครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.45 รองลงมา ได้แก่ ตนเองและสมาชิกในครอบครัวจะปรึกษาและแก้ปัญหาพร้อมกัน และสงเสียและรับผิดชอบผู้อยู่ในอุปการะ ได้แก่ พ่อ แม่ พี่ น้อง ญาติ ฯลฯ มี

ค่าเฉลี่ย 2.35 และ 2.20 ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเตรียมความพร้อมด้วยการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนสมาชิกต่างองค์กรในสายงานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 1.70 และพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือเวลางาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.68 อยู่ในระดับน้อย

#### ตารางที่ 4.6

ระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงานรวมทุกด้าน

(กรณีบริษัท A ยุบลีกองค์กร)

การเตรียมความพร้อม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านสังคม	2.08	0.42	ปานกลาง
ด้านเศรษฐกิจ	2.06	0.38	ปานกลาง
ด้านการปฏิบัติงาน	1.76	0.37	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	1.96	0.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 การเตรียมความพร้อมของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 1.96 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พนักงานเตรียมความพร้อมด้านสังคมได้ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.08 รองลงมา ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ และด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 และ 1.76 ตามลำดับ

3.2 การเตรียมความพร้อมกรณีแปรสภาพองค์กร ศึกษา 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานและด้านการบริหารจัดการ (ตารางที่ 4.7-4.9)

#### ตารางที่ 4.7

ระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงานด้านการปฏิบัติงาน

(กรณีบริษัท A แปรสภาพองค์กร)

ด้านการปฏิบัติงาน	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	เป็นประจำ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
รับผิดชอบในผลการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	26 (9.3)	254 (90.7)	2.91	0.29	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติงาน	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	เป็น ประจำ	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ พนักงาน	2 (0.7)	29 (10.4)	249 (88.9)	2.88	0.34	มาก
ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	2 (0.7)	34 (12.1)	244 (87.1)	2.86	0.36	มาก
เมื่อพบปัญหาในการทำงานได้ พยายามแก้ปัญหาด้วยตนเอง ก่อนเป็นลำดับแรก	7 (2.5)	72 (25.7)	201 (71.8)	2.69	0.51	มาก
ปฏิบัติงานโดยใช้ระเบียบวิธี ปฏิบัติงาน (Procedure) ที่องค์กร กำหนดไว้	12 (4.3)	80 (28.6)	188 (67.1)	2.63	0.57	มาก
เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนการ จัดฝึกอบรมประจำปี (In-house Training)	33 (11.8)	55 (19.6)	192 (68.6)	2.57	0.69	มาก
ทำงานเป็นขั้นเป็นตอนมีระเบียบ แบบแผน	8 (2.9)	115 (41.1)	157 (56.1)	2.53	0.55	มาก
พยายามเรียนรู้จากหัวหน้างานเพื่อ พัฒนางานที่รับผิดชอบ	29 (10.4)	122 (43.6)	129 (46.1)	2.36	0.66	ปาน กลาง
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงาน	34 (12.1)	155 (55.4)	91 (32.5)	2.20	0.64	ปาน กลาง
นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมา พัฒนาใช้ในงาน	37 (13.2)	151 (53.9)	92 (32.9)	2.20	0.65	ปาน กลาง
ศึกษาระบบงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ งานที่รับผิดชอบ	53 (18.9)	140 (50.0)	87 (31.1)	2.12	0.70	ปาน กลาง
นำเสนอเทคนิคและแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน	53 (18.9)	141 (50.4)	86 (30.7)	2.12	0.70	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติงาน	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	เป็น ประจำ	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
พยายามศึกษาและพัฒนาทักษะด้าน การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ (MIS)	83 (29.6)	111 (39.6)	86 (30.7)	2.01	0.78	ปาน กลาง
พยายามศึกษาและหาความรู้เกี่ยวกับ การบริหารการเงิน การธนาคาร การวิเคราะห์ข้อมูล เพิ่มเติม	86 (30.7)	145 (51.8)	49 (17.5)	1.87	0.68	ปาน กลาง
เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการ ทำงานโดยการเข้าอบรมกับ สถาบันภายนอก	168 (60.0)	69 (24.6)	43 (15.4)	1.55	0.75	น้อย
รวม				2.37	0.35	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาการเตรียมความพร้อมของพนักงานในด้านการปฏิบัติงาน พนักงานเตรียมความพร้อมโดยมีความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.91 รองลงมา ได้แก่ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของพนักงาน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อพบปัญหาในการทำงานท่านพยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนเป็นลำดับแรก ปฏิบัติงานโดยใช้ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน (Procedure) ที่องค์กรกำหนดไว้ เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนการจัดฝึกอบรมประจำปี (In-house Training) และทำงานเป็นขั้นเป็นตอนมีระเบียบแบบแผน มีค่าเฉลี่ย 2.88, 2.86, 2.69, 2.63, 2.57 และ 2.53 ตามลำดับ อยู่ในระดับมากส่วนการเตรียมความพร้อมโดยการพยายามเรียนรู้จากหัวหน้างานเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.36 รองลงมา ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาพัฒนาใช้ในงาน ศึกษาระบบงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ นำเสนอเทคนิคและแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน พยายามศึกษาและพัฒนาทักษะด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และพยายามศึกษาและหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การธนาคารการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ย 2.20, 2.20, 2.12, 2.12, 2.01 และ

1.87 ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานโดยการเข้าอบรมกับสถาบันภายนอก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.55

ตารางที่ 4.8

ระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงานด้านการบริหารจัดการ

(กรณีบริษัท A แปรสภาพองค์กร)

ด้านการบริหารจัดการ	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	เป็นประจำ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีตามที่บริษัท A กำหนด	8 (2.9)	29 (10.4)	243 (86.8)	2.84	0.44	มาก
จัดลำดับความสำคัญในการทำงานโดยพิจารณาความสำคัญมาก-น้อยและความเร่งด่วน	6 (2.1)	58 (20.7)	216 (77.1)	2.75	0.48	มาก
ตนเองกับเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	5 (1.8)	78 (27.9)	197 (70.4)	2.69	0.50	มาก
จะตัดสินใจอย่างรอบคอบทุกครั้งเพื่อป้องกันความผิดพลาด	4 (1.4)	87 (31.1)	189 (67.5)	2.66	0.50	มาก
ทำงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อให้แน่ใจว่างานจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	8 (2.9)	92 (32.9)	180 (64.3)	2.61	0.54	มาก
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	11 (3.9)	117 (41.8)	152 (54.3)	2.50	0.57	ปานกลาง
กำหนดเป้าหมายและภารกิจที่ต้องทำในแต่ละวัน	15 (5.4)	120 (42.9)	145 (51.8)	2.46	0.60	ปานกลาง
ออกกำลังกายและพยายามดูแลรักษาสุขภาพไม่ให้เจ็บป่วย	43 (15.4)	94 (33.6)	143 (51.1)	2.36	0.73	ปานกลาง
เข้าร่วมกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ เช่น กีฬา เลี้ยงสังสรรค์พนักงานประจำปี	51 (18.2)	97 (34.6)	132 (47.1)	2.29	0.76	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการ	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	เป็น ประจำ	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
มักจะเปลี่ยนเป้าหมายการทำงาน หากประสบปัญหาที่นึกไม่ถึงมาก่อน	128 (45.7)	110 (39.3)	42 (15.0)	1.69	0.72	น้อย
รวม				2.49	0.33	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.8 เมื่อพิจารณาการเตรียมความพร้อมของพนักงานในด้านการบริหารจัดการ พนักงานเตรียมความพร้อมโดยเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีตามที่บริษัท A กำหนด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.84 รองลงมา ได้แก่ จัดลำดับความสำคัญในการทำงาน โดยพิจารณาความสำคัญมาก-ปานกลาง และความเร่งด่วน ตนเองกับเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้ อย่างราบรื่น ตัดสินใจอย่างรอบคอบทุกครั้งเพื่อป้องกันความผิดพลาด และทำงานต่าง ๆ ด้วยตนเองเพื่อให้แน่ใจว่างานจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ย 2.75, 2.69, 2.66 และ 2.61 ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก ส่วนการเตรียมความพร้อมด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 2.50 รองลงมา ได้แก่ กำหนดเป้าหมายและภารกิจที่ต้องทำในแต่ละวัน ออกกำลังกายและพยายามดูแลสุขภาพไม่ให้เจ็บป่วย และในข้อเข้าร่วมกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ เช่น กีฬา เลี้ยงสังสรรค์พนักงานประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46, 2.36 และ 2.29 ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ มักจะเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานหากประสบปัญหาที่นึกไม่ถึงมาก่อน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.69

ตารางที่ 4.9

ระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงานรวมทุกด้าน  
(กรณีบริษัท A แปรสภาพองค์กร)

การเตรียมความพร้อม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านการบริหารจัดการ	2.49	0.33	ปานกลาง
ด้านการปฏิบัติงาน	2.37	0.35	ปานกลาง
รวม	2.43	0.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 การเตรียมความพร้อมของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.43 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พนักงานเตรียมความพร้อมด้านการบริหารจัดการได้ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.49 รองลงมา ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.37

#### ตารางที่ 4.10

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน  
(กรณียุบเลิกและแปรสภาพองค์กร)

ปัจจัย	อิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อม	
	มี	ไม่มี
การปรับเปลี่ยนผังโครงสร้างองค์กรใหม่	221 (78.9)	59 (21.1)
การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานใหม่	209 (74.6)	71 (25.4)
การเร่งรัดเป้าหมายการดำเนินงาน	236 (84.3)	44 (15.7)
ข่าวการยุบเลิกองค์กรก่อนอายุครบดำเนินการ	226 (80.7)	54 (19.3)
การควบรวมกิจการของภาครัฐ	201 (71.8)	79 (28.2)
การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	189 (67.5)	91 (32.5)

จากตารางที่ 4.10 พนักงานเห็นว่าปัจจัยการเร่งรัดเป้าหมายการดำเนินงานมีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมมากที่สุด ร้อยละ 84.3 รองลงมา ได้แก่ ข่าวการยุบเลิกองค์กรก่อนอายุครบดำเนินการ ร้อยละ 80.7 การปรับเปลี่ยนผังโครงสร้างองค์กรใหม่ ร้อยละ 78.9 การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานใหม่ ร้อยละ 74.6 และการควบรวมกิจการของภาครัฐ ร้อยละ 71.8 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมน้อยที่สุด ร้อยละ 67.5

ส่วนที่ 4 ความเป็นไปได้ในการทำงานร่วมกับบริษัท A และสถานะของบริษัท A ที่พนักงาน  
ต้องการในอนาคต

ตารางที่ 4.11

ความเป็นไปได้ในการทำงานร่วมกับ บริษัท A ในอนาคต

ความเป็นไปได้ในการทำงานร่วมกับบริษัท A	จำนวน (คน) N=280	ร้อยละ
1-3 ปี	70	26.8
4-6 ปี	149	57.1
7-9 ปี	19	7.3
มากกว่า 9 ปี	16	6.1
จนกระทั่งองค์กรเลิกดำเนินการ	7	2.7

จากตารางที่ 4.11 พนักงานส่วนใหญ่ต้องการทำงานร่วมกับ บริษัท A 4-6 ปี ร้อยละ 57.1 รองลงมา 1-3 ปี ร้อยละ 26.8 ระหว่าง 7-9 ปี มากกว่า 9 ปี และจนกระทั่ง บริษัท A เลิกดำเนินการ ร้อยละ 7.3 6.1 และ 2.7 ตามลำดับ เนื่องจากพนักงานยังต้องการทำงานร่วมกับ บริษัท A และไม่ต้องการหางานทำหรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ในเวลานี้

ตารางที่ 4.12

สถานะของบริษัท A ที่ต้องการในอนาคต

สถานะของบริษัท A ที่พนักงานต้องการในอนาคต	จำนวน (คน) N=280	ร้อยละ
ยุบเลิกตามพระราชกำหนด	61	21.8
แปรสภาพและดำเนินการต่อไป	219	78.2

จากตารางที่ 4.12 พนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้บริษัท A แปรสภาพและดำเนินการต่อไป ร้อยละ 78.2 เพราะต้องการมีงานทำต่อเนื่อง และสามารถทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติ

ต่อได้ และส่วนที่ต้องการให้บริษัท A ยุบเลิกตามพระราชกำหนด ร้อยละ 21.8 มีเหตุผลเพราะเป็นไปตามที่กฎหมายที่ระบุไว้ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร

#### ความคิดเห็นอื่น ๆ ของพนักงาน

พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่อยากให้บริษัท A ปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมในเรื่อง ค่าตอบแทน สวัสดิการ การฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ และด้านอื่น ๆ ดังนี้

#### 1. ค่าตอบแทน

1.1 ให้เหมาะสมกับประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความสำคัญของงาน (18 คน)

1.2 ปรับฐานเงินเดือนของพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน และกำหนดเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสให้มีมาตรฐานเดียวกัน (7 คน)

1.3 ปรับให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น เช่น ภาวะน้ำมันแพง (4 คน)

#### 2. สวัสดิการ

2.1 เพิ่มค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุม ถึง บิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตร (28 คน)

2.2 จัดให้มีที่จอดรถ เงินกู้พนักงาน ยกเลิกค่ารักษาพยาบาล/ครึ่ง เปลี่ยนมาใช้วงเงินเป็นตัวกำหนดแทน (11 คน)

2.3 ให้เข้าร่วมการเป็นสมาชิกประกันสังคม เนื่องจากสิทธิการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมกว่า เช่น การรักษาโรคบางโรคที่ประกันชีวิตไม่สามารถจ่ายได้ เช่น โรคมะเร็ง (4 คน)

2.4 จัดให้มีห้องสำหรับพักผ่อนในเวลาว่าง และใช้ออกกำลังกาย (4 คน)

#### 3. การฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ

3.1 จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระ (18 คน)

3.2 เน้นการฝึกอบรมทักษะในการทำงาน ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ที่เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะพนักงานเข้าใหม่ (4 คน)

3.3 จัดให้มีการอบรมนอกสถานที่ เช่น ต่างจังหวัด (3 คน)

#### 4. อื่น ๆ

4.1 สร้างความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร ส่งเสริมการมีสุขภาพดี ไม่ควรปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรบ่อยครั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความโปร่งใส เป็นต้น (17 คน)

4.2 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างพนักงาน เช่น กีฬา การทำกิจกรรมเพื่อสังคม (9 คน)

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน

ตารางที่ 4.13

เพศกับระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน

การเตรียมความพร้อม ของพนักงาน	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	t	df	Sig.
<u>กรณีเย็บเล็กองค์กร</u> ด้านการปฏิบัติงาน	ชาย	109	1.83	0.38	ปานกลาง	2.350*	278	0.019
	หญิง	171	1.72	0.36	น้อย			
ด้านเศรษฐกิจ	ชาย	109	2.10	0.37	ปานกลาง	1.628	278	0.105
	หญิง	171	2.03	0.38	ปานกลาง			
ด้านสังคม	ชาย	109	2.07	0.45	ปานกลาง	-0.345	278	0.731
	หญิง	171	2.08	0.39	ปานกลาง			
รวม	ชาย	109	2.00	0.32	ปานกลาง	1.482	278	0.140
	หญิง	171	1.94	0.26	ปานกลาง			
<u>กรณีแปรสภาพองค์กร</u> ด้านการปฏิบัติงาน	ชาย	109	2.39	0.34	ปานกลาง	0.950	278	0.343
	หญิง	171	2.35	0.36	ปานกลาง			
ด้านการบริหารจัดการ	ชาย	109	2.44	0.33	ปานกลาง	-1.766	278	0.078
	หญิง	171	2.51	0.33	มาก			
รวม	ชาย	109	2.42	0.29	ปานกลาง	-0.406	278	0.685
	หญิง	171	2.43	0.31	ปานกลาง			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 การทดสอบอิทธิพลด้านเพศต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏดังนี้

1) กรณีบริษัท A ยุบเลิกองค์กร

เพศ มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ในด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ส่วนในด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม รวมถึงสรุปรวมทุกด้านแล้ว เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

2) กรณีบริษัท A แปรสภาพองค์กร

เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน รวมทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.14

อายุกับระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน

การเตรียมความพร้อมของพนักงาน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	t	df	Sig.
<u>กรณียุบเลิกองค์กร</u>								
ด้านการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 26 ปี	21	1.80	0.40	ปานกลาง	0.690	3	0.559
	26-30 ปี	76	1.81	0.41	ปานกลาง			
	31-35 ปี	66	1.73	0.37	น้อย			
	มากกว่า 35 ปี	107	1.74	0.33	น้อย			
ด้านเศรษฐกิจ	น้อยกว่า 26 ปี	21	2.00	0.33	ปานกลาง	1.088	3	0.355
	26-30 ปี	76	2.04	0.39	ปานกลาง			
	31-35 ปี	66	2.13	0.37	ปานกลาง			
	มากกว่า 35 ปี	107	2.03	0.38	ปานกลาง			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

การเตรียม ความพร้อม ของพนักงาน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	t	df	Sig.
ด้านสังคม	น้อยกว่า 26 ปี	21	2.01	0.36	ปานกลาง	0.488	3	0.691
	26-30 ปี	76	2.11	0.46	ปานกลาง			
	31-35 ปี	66	2.10	0.38	ปานกลาง			
	มากกว่า 35 ปี	107	2.05	0.43	ปานกลาง			
รวม	น้อยกว่า 26 ปี	21	1.94	0.21	ปานกลาง	0.497	3	0.685
	26-30 ปี	76	1.98	0.31	ปานกลาง			
	31-35 ปี	66	1.99	0.28	ปานกลาง			
	มากกว่า 35 ปี	107	1.94	0.29	ปานกลาง			
<u>กรณีแปรสภาพ องค์กร</u> ด้านการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 26 ปี	21	2.34	0.22	ปานกลาง	1.203	3	0.309
26-30 ปี	76	2.34	0.36	ปานกลาง				
31-35 ปี	66	2.43	0.35	ปานกลาง				
มากกว่า 35 ปี	107	2.34	0.37	ปานกลาง				
ด้านการบริหาร จัดการ	น้อยกว่า 26 ปี	21	2.47	0.24	ปานกลาง	0.157	3	0.925
	26-30 ปี	76	2.47	0.35	ปานกลาง			
	31-35 ปี	66	2.50	0.32	ปานกลาง			
	มากกว่า 35 ปี	107	2.50	0.34	ปานกลาง			
รวม	น้อยกว่า 26 ปี	21	2.40	0.21	ปานกลาง	0.611	3	0.609
	26-30 ปี	76	2.40	0.32	ปานกลาง			
	31-35 ปี	66	2.47	0.29	ปานกลาง			
	มากกว่า 35 ปี	107	2.42	0.32	ปานกลาง			

จากตารางที่ 4.14 การทดสอบอิทธิพลด้านอายุที่มีต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏดังนี้

อายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการบริหารจัดการ ทั้ง 2 กรณี คือ ยุปเล็กองค์กร และแปรสภาพองค์กร ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.15

สถานภาพสมรสกับระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน

การเตรียมความพร้อมของพนักงาน	สถานภาพสมรส	n	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	t	df	Sig.
กรณียุปเล็กองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน	โสด	186	1.78	0.39	ปานกลาง	1.454	270	0.147
	สมรส	86	1.71	0.33	น้อย			
ด้านเศรษฐกิจ	โสด	186	2.05	0.37	ปานกลาง	-0.656	270	0.512
	สมรส	86	2.08	0.39	ปานกลาง			
ด้านสังคม	โสด	186	2.06	0.43	ปานกลาง	-1.322	270	0.187
	สมรส	86	2.13	0.38	ปานกลาง			
รวม	โสด	186	1.96	0.29	ปานกลาง	-0.303	270	0.762
	สมรส	86	1.97	0.29	ปานกลาง			
กรณีแปรสภาพองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน	โสด	186	2.36	0.35	ปานกลาง	-0.274	270	0.784
	สมรส	86	2.37	0.37	ปานกลาง			
ด้านการบริหารจัดการ	โสด	186	2.48	0.33	ปานกลาง	-1.029	270	0.304
	สมรส	86	2.52	0.33	มาก			
รวม	โสด	186	2.42	0.30	ปานกลาง	-0.720	270	0.472
	สมรส	86	2.45	0.31	ปานกลาง			

จากตารางที่ 4.15 การทดสอบอิทธิพลด้านสถานภาพสมรสที่มีต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏดังนี้

สถานภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการบริหารจัดการ ทั้ง 2 กรณี คือ ยุบเลิกองค์กรและแปรสภาพองค์กร ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.16

ระดับการศึกษากับระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน

การเตรียมความพร้อมของพนักงาน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	F	df	Sig.
กรณียุบเลิกองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี	178	1.75	0.38	น้อย	0.156	2	0.856
	ปริญญาโท	84	1.78	0.37	ปานกลาง			
	กำลังศึกษา	18	1.78	0.27	ปานกลาง			
	ปริญญาโท							
ด้านเศรษฐกิจ	ปริญญาตรี	178	2.07	0.38	ปานกลาง	1.322	2	0.268
	ปริญญาโท	84	2.06	0.35	ปานกลาง			
	กำลังศึกษา	18	1.92	0.39	ปานกลาง			
	ปริญญาโท							
ด้านสังคม	ปริญญาตรี	178	2.09	0.41	ปานกลาง	0.549	2	0.578
	ปริญญาโท	84	2.08	0.43	ปานกลาง			
	กำลังศึกษา	18	1.98	0.48	ปานกลาง			
	ปริญญาโท							
รวม	ปริญญาตรี	178	1.97	0.28	ปานกลาง	0.661	2	0.517
	ปริญญาโท	84	1.97	0.30	ปานกลาง			
	กำลังศึกษา	18	1.89	0.27	ปานกลาง			
	ปริญญาโท							

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การเตรียมความพร้อมของพนักงาน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	F	df	Sig.
กรณีแปรรูปองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี	178	2.36	0.35	ปานกลาง	2.289	2	0.103
	ปริญญาโท	84	2.41	0.37	ปานกลาง			
	กำลังศึกษา	18	2.22	0.33	ปานกลาง			
	ปริญญาโท							
ด้านการบริหารจัดการ	ปริญญาตรี	178	2.49	0.34	ปานกลาง	0.927	2	0.397
	ปริญญาโท	84	2.50	0.31	ปานกลาง			
	กำลังศึกษา	18	2.38	0.33	ปานกลาง			
	ปริญญาโท							
รวม	ปริญญาตรี	178	2.43	0.31	ปานกลาง	1.899	2	0.152
	ปริญญาโท	84	2.45	0.30	ปานกลาง			
	กำลังศึกษา	18	2.30	0.28	ปานกลาง			
	ปริญญาโท							

จากตารางที่ 4.16 การทดสอบอิทธิพลด้านระดับการศึกษาที่มีต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏดังนี้

ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการบริหารจัดการ ทั้ง 2 กรณี คือ ยุบเลิกองค์กรและแปรรูปองค์กร ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.17

ตำแหน่งงานกับระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน

การเตรียม ความพร้อม ของพนักงาน	ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	t	df	Sig.
<u>กรณียุคเล็ก</u>								
<u>องค์กร</u>								
ด้านการ ปฏิบัติงาน	เจ้าหน้าที่	222	1.75	0.38	น้อย	-0.827	278	0.410
	หัวหน้าหน่วย	58	1.79	0.32	ปานกลาง			
ด้านเศรษฐกิจ	เจ้าหน้าที่	222	2.03	0.38	ปานกลาง	-1.907	278	0.058
	หัวหน้าหน่วย	58	2.14	0.36	ปานกลาง			
ด้านสังคม	เจ้าหน้าที่	222	2.07	0.42	ปานกลาง	-0.823	278	0.411
	หัวหน้าหน่วย	58	2.12	0.41	ปานกลาง			
รวม	เจ้าหน้าที่	222	1.95	0.29	ปานกลาง	-1.560	278	0.120
	หัวหน้าหน่วย	58	2.02	0.26	ปานกลาง			
<u>กรณีแปรสภาพ</u>								
<u>องค์กร</u>								
ด้านการ ปฏิบัติงาน	เจ้าหน้าที่	222	2.35	0.35	ปานกลาง	-1.500	278	0.135
	หัวหน้าหน่วย	58	2.43	0.38	ปานกลาง			
ด้านการบริหาร จัดการ	เจ้าหน้าที่	222	2.50	0.32	ปานกลาง	1.014	278	0.311
	หัวหน้าหน่วย	58	2.45	0.38	ปานกลาง			
รวม	เจ้าหน้าที่	222	2.42	0.29	ปานกลาง	-0.321	278	0.749
	หัวหน้าหน่วย	58	2.44	0.35	ปานกลาง			

จากตารางที่ 4.17 การทดสอบอิทธิพลด้านตำแหน่งงานที่มีต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏดังนี้

ตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการบริหารจัดการ ทั้ง 2 กรณี คือ

ยุบเลิกองค์กรและแปรสภาพองค์กร ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.18

สายงานที่สังกัดกับระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน

การเตรียมความพร้อมของพนักงาน	สายงานที่สังกัด	n	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	F	df	Sig.
กรณียุบเลิกองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน	สายงานจัดการสินทรัพย์	66	1.70	0.32	น้อย	0.988	3	0.399
	สายงานพัฒนาสินทรัพย์	24	1.81	0.40	ปานกลาง			
	สายงานสนับสนุนการจัดการสินทรัพย์	57	1.74	0.38	น้อย			
	สายงานสนับสนุน	125	1.79	0.39	ปานกลาง			
	สายงานสนับสนุน				ปานกลาง			
ด้านเศรษฐกิจ	สายงานจัดการสินทรัพย์	66	2.04	0.38	ปานกลาง	0.547	3	0.650
	สายงานพัฒนาสินทรัพย์	24	2.05	0.43	ปานกลาง			
	สายงานสนับสนุนการจัดการสินทรัพย์	57	2.12	0.43	ปานกลาง			
	สายงานสนับสนุน	125	2.05	0.35	ปานกลาง			
	สายงานสนับสนุน				ปานกลาง			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การเตรียม ความพร้อม ของพนักงาน	สายงานที่สังกัด	n	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	F	df	Sig.
ด้านสังคม	สายงานจัดการ สินทรัพย์	66	2.07	0.35	ปาน กลาง	0.280	3	0.840
	สายงานพัฒนา สินทรัพย์	24	2.01	0.55	ปาน กลาง			
	สายงานสนับสนุน การจัดการสินทรัพย์	57	2.09	0.35	ปาน กลาง			
	สายงานสนับสนุน	125	2.09	0.45	ปาน กลาง			
รวม	สายงานจัดการ สินทรัพย์	66	1.94	0.26	ปาน กลาง	0.369	3	0.776
	สายงานพัฒนา สินทรัพย์	24	1.96	0.35	ปาน กลาง			
	สายงานสนับสนุน การจัดการสินทรัพย์	57	1.98	0.25	ปาน กลาง			
	สายงานสนับสนุน	125	1.97	0.31	ปาน กลาง			
<u>กรณีแปรสภาพ องค์กร</u> ด้านการ ปฏิบัติงาน	สายงานจัดการ สินทรัพย์	66	2.43	0.37	ปาน กลาง	1.198	3	0.311
	สายงานพัฒนา สินทรัพย์	24	2.31	0.27	ปาน กลาง			
	สายงานสนับสนุน การจัดการสินทรัพย์	57	2.34	0.36	ปาน กลาง			
	สายงานสนับสนุน	125	2.35	0.35	ปาน กลาง			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การเตรียม ความพร้อม ของพนักงาน	สายงานที่สังกัด	n	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	F	df	Sig.
ด้านการบริหาร จัดการ	สายงานจัดการ สินทรัพย์	66	2.54	0.30	มาก	1.596	3	0.191
	สายงานพัฒนา สินทรัพย์	24	2.55	0.30	มาก			
	สายงานสนับสนุน การจัดการสินทรัพย์	57	2.46	0.35	ปาน กลาง			
	สายงานสนับสนุน	125	2.44	0.34	ปาน กลาง			
รวม	สายงานจัดการ สินทรัพย์	66	2.48	0.29	ปาน กลาง	1.375	3	0.251
	สายงานพัฒนา สินทรัพย์	24	2.43	0.25	ปาน กลาง			
	สายงานสนับสนุน การจัดการสินทรัพย์	57	2.40	0.33	ปาน กลาง			
	สายงานสนับสนุน	125	2.40	0.30	ปาน กลาง			

จากตารางที่ 4.18 การทดสอบอิทธิพลด้านสายงานที่สังกัดที่มีต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏดังนี้

สายงานที่สังกัดไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการบริหารจัดการ ทั้ง 2 กรณี คือ ยุบเลิกองค์กรและแปรสภาพองค์กร ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.19

รายได้ต่อเดือนกับระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน

การเตรียม ความพร้อม ของพนักงาน	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	F	df	Sig.
<u>กรณีเย็บเล็ก</u> <u>องค์กร</u> ด้านการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 20,001 บาท	55	1.80	0.38	ปาน กลาง	1.810	5	0.112
	20,001-25,000 บาท	35	1.81	0.38	ปาน กลาง			
	25,001-30,000 บาท	52	1.80	0.41	ปาน กลาง			
	30,001-35,000 บาท	22	1.56	0.22	น้อย			
	35,001-40,000 บาท	34	1.74	0.37	น้อย			
	มากกว่า 40,000 บาท	20	1.83	0.33	ปาน กลาง			
	ด้านเศรษฐกิจ	น้อยกว่า 20,001 บาท	55	1.94	0.38			
20,001-25,000 บาท		35	2.15	0.37	ปาน กลาง			
25,001-30,000 บาท		52	2.12	0.40	ปาน กลาง			
30,001-35,000 บาท		22	1.93	0.39	ปาน กลาง			
35,001-40,000 บาท		34	2.13	0.39	ปาน กลาง			
มากกว่า 40,000 บาท		20	2.17	0.38	ปาน กลาง			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การเตรียม ความพร้อม ของพนักงาน	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	F	df	Sig.
ด้านสังคม	น้อยกว่า 20,001 บาท	55	2.01	0.43	ปาน กลาง	2.007	5	0.079
	20,001-25,000 บาท	35	2.25	0.36	ปาน กลาง			
	25,001-30,000 บาท	52	2.05	0.47	ปาน กลาง			
	30,001-35,000 บาท	22	2.05	0.25	ปาน กลาง			
	35,001-40,000 บาท	34	1.98	0.45	ปาน กลาง			
	มากกว่า 40,000 บาท	20	2.12	0.36	ปาน กลาง			
	รวม	น้อยกว่า 20,001 บาท	55	1.92	0.27			
20,001-25,000 บาท		35	2.07	0.29	ปาน กลาง			
25,001-30,000 บาท		52	1.99	0.33	ปาน กลาง			
30,001-35,000 บาท		22	1.85	0.23	ปาน กลาง			
35,001-40,000 บาท		34	1.95	0.31	ปาน กลาง			
มากกว่า 40,000 บาท		20	2.04	0.27	ปาน กลาง			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การเตรียม ความพร้อม ของพนักงาน	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	F	df	Sig.
<u>กรณีแปรสภาพ องค์กร</u> ด้านการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 20,001 บาท	55	2.38	0.32	ปาน กลาง	1.046	5	0.391
	20,001-25,000 บาท	35	2.36	0.33	ปาน กลาง			
	25,001-30,000 บาท	52	2.39	0.36	ปาน กลาง			
	30,001-35,000 บาท	22	2.21	0.33	ปาน กลาง			
	35,001-40,000 บาท	34	2.35	0.45	ปาน กลาง			
	มากกว่า 40,000 บาท	20	2.44	0.37	ปาน กลาง			
	ด้านการบริหาร จัดการ	น้อยกว่า 20,001 บาท	55	2.47	0.33			
20,001-25,000 บาท		35	2.52	0.27	มาก			
25,001-30,000 บาท		52	2.47	0.36	ปาน กลาง			
30,001-35,000 บาท		22	2.55	0.24	มาก			
35,001-40,000 บาท		34	2.45	0.38	ปาน กลาง			
มากกว่า 40,000 บาท		20	2.41	0.41	ปาน กลาง			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การเตรียม ความพร้อม ของพนักงาน	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	F	df	Sig.
รวม	น้อยกว่า 20,001 บาท	55	2.42	0.29	ปาน กลาง	0.145	5	0.981
	20,001-25,000 บาท	35	2.44	0.27	ปาน กลาง			
	25,001-30,000 บาท	52	2.43	0.32	ปาน กลาง			
	30,001-35,000 บาท	22	2.38	0.25	ปาน กลาง			
	35,001-40,000 บาท	34	2.40	0.38	ปาน กลาง			
	มากกว่า 40,000 บาท	20	2.42	0.36	ปาน กลาง			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 การทดสอบอิทธิพลด้านรายได้ต่อเดือนที่มีต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏดังนี้

1. กรณีบริษัท A ยุบเลิกองค์กร

รายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ในด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ส่วนในด้านการปฏิบัติงาน และด้านสังคม รายได้ต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อสรุปรวมทุกด้านแล้ว รายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

## 2. กรณีบริษัท A แปรสภาพองค์กร

รายได้ต่อเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน รวมทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

### ตารางที่ 4.20

ความแตกต่างระหว่างระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน  
ด้านเศรษฐกิจกับปัจจัยรายได้ต่อเดือน กรณียุบเลิกองค์กร

รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 20,001 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท	$\bar{X}$
น้อยกว่า 20,001 บาท	-	*	*	-	*	*	1.94
20,001-25,000 บาท		-	-	*	-	-	2.15
25,001-30,000 บาท			-	-	-	-	2.12
30,001-35,000 บาท				-	-	-	1.93
35,001-40,000 บาท					-	-	2.13
มากกว่า 40,000 บาท						-	2.17

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,001 บาท เตรียมความพร้อม ได้น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท ระหว่าง 25,001-30,000 บาท ระหว่าง 35,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท ทุกเรื่องในด้าน

เศรษฐกิจ ยกเว้นเรื่อง เป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ค่าของใช้ อุปกรณ์บริโภค ฯลฯ และเรื่อง ต้องชำระค่าดอกเบี้ย ค่าเช่าซื้อ ค่าบัตรเครดิต ฯลฯ ซึ่งเป็นหนี้สินส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท เตรียมความพร้อมได้มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-35,000 บาท ในเรื่องเมื่อจะซื้อสิ่งใด จะทบทวนและไตร่ตรองอย่างรอบคอบมากขึ้น และในภาวระน้ำมันแพงจะเดินทางโดยใช้รถขนส่งมวลชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

#### ตารางที่ 4.21

ความแตกต่างระหว่างระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน  
รวมทุกด้านกับปัจจัยรายได้ต่อเดือน กรณียูปเล็กองค์กร

รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 20,001 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท	$\bar{X}$
น้อยกว่า 20,001 บาท	-	*	-	-	-	-	1.92
20,001-25,000 บาท		-	-	*	-	-	2.07
25,001-30,000 บาท			-	-	-	-	1.99
30,001-35,000 บาท				-	-	-	1.85
35,001-40,000 บาท					-	*	1.95
มากกว่า 40,000 บาท						-	2.04

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,001 บาท เตรียมความพร้อม แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-25,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท เตรียมความพร้อมแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-35,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22

ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับระดับการเตรียมความพร้อม  
ของพนักงาน

การเตรียมความพร้อม ของพนักงาน	ระยะเวลา การ ปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	F	df	Sig.
<u>กรณียุบเลิกองค์กร</u> ด้านการปฏิบัติงาน	1-2 ปี	73	1.73	0.35	น้อย	0.698	2	0.498
	3-4 ปี	165	1.76	0.38	ปาน กลาง			
	5-6 ปี	42	1.81	0.38	ปาน กลาง			
ด้านเศรษฐกิจ	1-2 ปี	73	2.05	0.37	ปาน กลาง	0.070	2	0.932
	3-4 ปี	165	2.05	0.37	ปาน กลาง			
	5-6 ปี	42	2.08	0.40	ปาน กลาง			
ด้านสังคม	1-2 ปี	73	2.02	0.38	ปาน กลาง	0.783	2	0.458
	3-4 ปี	165	2.10	0.42	ปาน กลาง			
	5-6 ปี	42	2.10	0.46	ปาน กลาง			

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

การเตรียมความพร้อม ของพนักงาน	ระยะเวลา การ ปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	F	df	Sig.
รวม	1-2 ปี	73	1.94	0.25	ปาน กลาง	0.650	2	0.523
	3-4 ปี	165	1.97	0.30	ปาน กลาง			
	5-6 ปี	42	1.99	0.29	ปาน กลาง			
<u>กรณีแปรสภาพองค์กร</u> ด้านการปฏิบัติงาน	1-2 ปี	73	2.33	0.31	ปาน กลาง	0.686	2	0.505
	3-4 ปี	165	2.39	0.36	ปาน กลาง			
	5-6 ปี	42	2.35	0.40	ปาน กลาง			
ด้านการบริหารจัดการ	1-2 ปี	73	2.44	0.31	ปาน กลาง	1.607	2	0.202
	3-4 ปี	165	2.52	0.32	มาก			
	5-6 ปี	42	2.45	0.38	ปาน กลาง			
รวม	1-2 ปี	73	2.39	0.27	ปาน กลาง	1.382	2	0.253
	3-4 ปี	165	2.45	0.30	ปาน กลาง			
	5-6 ปี	42	2.40	0.35	ปาน กลาง			

จากตารางที่ 4.22 การทดสอบอิทธิพลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏดังนี้

ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการบริหารจัดการ ทั้ง 2 กรณี คือ ยุบเลิกองค์กรและแปรสภาพองค์กร ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปฏิบัติการต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานมีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน

ตารางที่ 4.23

ปฏิบัติการของพนักงานเมื่อบริษัท A ยุบเลิกตาม

พระราชกำหนด

การเตรียมความพร้อมของพนักงาน	บริษัท A ยุบเลิกตาม พระราช กำหนด	n	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	F	df	Sig.
<u>กรณียุบเลิกองค์กร</u> ด้านการปฏิบัติงาน	ยอมรับ	190	1.76	0.36	น้อย	0.387	3	0.762
	ต่อต้าน	5	1.78	0.16	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	29	1.70	0.42	น้อย			
	นำมาใช้	56	1.79	0.40	ปานกลาง			
ด้านเศรษฐกิจ	ยอมรับ	190	2.02	0.37	ปานกลาง	3.786*	3	0.011
	ต่อต้าน	5	2.00	0.41	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	29	2.27	0.35	ปานกลาง			
	นำมาใช้	56	2.07	0.38	ปานกลาง			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

การเตรียมความพร้อมของพนักงาน	บริษัท A ยุบเลิกตาม พระราช กำหนด	n	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	F	df	Sig.
ด้านสังคม	ยอมรับ	190	2.09	0.41	ปานกลาง	1.434	3	0.233
	ต่อต้าน	5	2.36	0.36	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	29	2.10	0.34	ปานกลาง			
	นำมาใช้	56	2.00	0.46	ปานกลาง			
รวม	ยอมรับ	190	1.96	0.28	ปานกลาง	0.631	3	0.596
	ต่อต้าน	5	2.05	0.08	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	29	2.02	0.30	ปานกลาง			
	นำมาใช้	56	1.95	0.31	ปานกลาง			
<u>กรณีแปรสภาพ องค์กร</u>								
ด้านการปฏิบัติงาน	ยอมรับ	190	2.36	0.34	ปานกลาง	1.468	3	0.223
	ต่อต้าน	5	2.63	0.26	มาก			
	ไล่ตาม	29	2.30	0.42	ปานกลาง			
	นำมาใช้	56	2.40	0.35	ปานกลาง			
ด้านการบริหาร จัดการ	ยอมรับ	190	2.50	0.32	ปานกลาง	0.720	3	0.541
	ต่อต้าน	5	2.52	0.34	มาก			
	ไล่ตาม	29	2.41	0.37	ปานกลาง			
	นำมาใช้	56	2.47	0.33	ปานกลาง			
รวม	ยอมรับ	190	2.43	0.29	ปานกลาง	0.973	3	0.406
	ต่อต้าน	5	2.57	0.27	มาก			
	ไล่ตาม	29	2.36	0.38	ปานกลาง			
	นำมาใช้	56	2.44	0.28	ปานกลาง			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 การทดสอบอิทธิพลปฏิริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A ยุบเลิกตามพระราชกำหนดที่มีต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏดังนี้

1. กรณีบริษัท A ยุบเลิกองค์กร

ปฏิริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A ยุบเลิกตามพระราชกำหนดมีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ในด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ส่วนในด้านการปฏิบัติงาน และด้านสังคม รวมถึงสรุปรวมทุกด้านแล้ว ปฏิริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A ยุบเลิกตามพระราชกำหนด ไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

2. กรณีบริษัท A แปรสภาพองค์กร

ปฏิริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A ยุบเลิกตามพระราชกำหนด ไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน รวมทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารจัดการ ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.24

ความแตกต่างระหว่างระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน  
ด้านเศรษฐกิจกับปฏิริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A  
ยุบเลิกตามพระราชกำหนด

บริษัท A ยุบเลิกตาม พระราชกำหนด	ยอมรับ	ต่อต้าน	ไล่ตาม	นำมาใช้	$\bar{X}$
ยอมรับ	-	-	*	-	2.02
ต่อต้าน		-	-	-	2.00
ไล่ตาม			-	*	2.27
นำมาใช้				-	2.07

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พนักงานที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนี้ เตรียมความพร้อมได้น้อยกว่าพนักงานที่ได้ตามการเปลี่ยนแปลง ในด้านเศรษฐกิจ เรื่อง วางแผนการใช้จ่ายเงินในแต่ละเดือนอย่างรอบคอบ ต้องชำระค่าดอกเบี้ย ค่าเช่าซื้อ และค่าบัตรเครดิต ซึ่งเป็นหนี้สิน และเรื่อง ประกอบอาชีพเสริมควบคู่กับงานประจำเพื่อความมั่นคงทางการเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่ได้ตามการเปลี่ยนแปลง เตรียมความพร้อมได้มากกว่าพนักงานที่นำการเปลี่ยนแปลงนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในด้านเศรษฐกิจ เรื่อง วางแผนการใช้จ่ายเงินในแต่ละเดือนอย่างรอบคอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

#### ตารางที่ 4.25

ปฏิบัติการของพนักงานเมื่อบริษัท A แปรสภาพและ  
ดำเนินการต่อไป

การเตรียมความพร้อมของพนักงาน	บริษัท A แปรสภาพและดำเนินการ	n	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	F	df	Sig.
กรณียุบเลิกองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน	ยอมรับ	129	1.73	0.36	น้อย	0.496	3	0.686
	ต่อต้าน	7	1.79	0.32	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	52	1.81	0.36	ปานกลาง			
	นำมาใช้	92	1.77	0.40	ปานกลาง			
ด้านเศรษฐกิจ	ยอมรับ	129	2.02	0.35	ปานกลาง	1.062	3	0.366
	ต่อต้าน	7	2.00	0.50	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	52	2.08	0.48	ปานกลาง			
	นำมาใช้	92	2.10	0.33	ปานกลาง			
ด้านสังคม	ยอมรับ	129	2.07	0.43	ปานกลาง	2.915*	3	0.035
	ต่อต้าน	7	2.46	0.46	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	52	1.99	0.44	ปานกลาง			
	นำมาใช้	92	2.11	0.36	ปานกลาง			

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

การเตรียมความพร้อมของพนักงาน	บริษัท A แปรสภาพและดำเนินการ	n	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	F	df	Sig.
รวม	ยอมรับ	129	1.94	0.28	ปานกลาง	1.056	3	0.368
	ต่อต้าน	7	2.08	0.33	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	52	1.96	0.32	ปานกลาง			
	นำมาใช้	92	1.99	0.27	ปานกลาง			
<u>กรณีแปรสภาพองค์กร</u>								
ด้านการปฏิบัติงาน	ยอมรับ	129	2.34	0.35	ปานกลาง	0.552	3	0.647
	ต่อต้าน	7	2.49	0.26	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	52	2.37	0.36	ปานกลาง			
	นำมาใช้	92	2.39	0.36	ปานกลาง			
ด้านการบริหารจัดการ	ยอมรับ	129	2.52	0.30	มากที่สุด	1.999	3	0.114
	ต่อต้าน	7	2.64	0.26	มากที่สุด			
	ไล่ตาม	52	2.42	0.39	ปานกลาง			
	นำมาใช้	92	2.46	0.33	ปานกลาง			
รวม	ยอมรับ	129	2.43	0.28	ปานกลาง	0.736	3	0.532
	ต่อต้าน	7	2.56	0.22	มากที่สุด			
	ไล่ตาม	52	2.39	0.35	ปานกลาง			
	นำมาใช้	92	2.43	0.31	ปานกลาง			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 การทดสอบอิทธิพลปฏิภานของพนักงานเมื่อบริษัท A แปรสภาพและดำเนินการต่อไปที่มีต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏดังนี้

### 1. กรณีบริษัท A ยุบเลิกองค์กร

ปฏิบัติการของพนักงานเมื่อบริษัท A แปรสภาพและดำเนินการต่อไปไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ในด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ส่วนในด้านการปฏิบัติงาน และด้านเศรษฐกิจ รวมถึงสรุปรวมทุกด้านแล้ว ปฏิบัติการของพนักงานเมื่อบริษัท A แปรสภาพและดำเนินการต่อไป ไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

### .2 กรณีบริษัท A แปรสภาพองค์กร

ปฏิบัติการของพนักงานเมื่อบริษัท A แปรสภาพและดำเนินการต่อไป ไม่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมของพนักงาน รวมทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านบริหารจัดการ ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

### ตารางที่ 4.26

ความแตกต่างระหว่างระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน  
ด้านสังคมกับปฏิบัติการของพนักงานเมื่อบริษัท A  
แปรสภาพและดำเนินการต่อไป

บริษัท A แปรสภาพและ ดำเนินการต่อไป	ยอมรับ	ต่อต้าน	ไล่ตาม	นำมาใช้	$\bar{X}$
ยอมรับ	-	*	-	-	2.07
ต่อต้าน		-	*	*	2.46
ไล่ตาม			-	-	1.99
นำมาใช้				-	2.11

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พนักงานที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนี้ เตรียมความพร้อมได้น้อยกว่าพนักงานที่ต่อต้าน ในด้านสังคม เรื่อง สร้างเครือข่ายกับเพื่อนสมาชิกต่างองค์กรในสายงานเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เตรียมความพร้อมได้มากกว่าพนักงานพนักงานที่นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และได้ตามการเปลี่ยนแปลง ในด้านสังคม เรื่อง สร้างเครือข่ายกับเพื่อนต่างองค์กรในสายงานเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27

ปฏิกิริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A ควบรวมกิจการ  
กับหน่วยงานอื่น

การเตรียมความพร้อมของพนักงาน	บริษัท A ควบรวม กิจการ	n	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	F	df	Sig.
กรณียุบเลิกองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน	ยอมรับ	108	1.74	0.38	น้อย	1.538	3	0.205
	ต่อต้าน	12	1.98	0.32	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	67	1.76	0.35	ปานกลาง			
	นำมาใช้	93	1.75	0.37	น้อย			
ด้านเศรษฐกิจ	ยอมรับ	108	2.02	0.37	ปานกลาง	1.962	3	0.120
	ต่อต้าน	12	2.12	0.40	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	67	2.00	0.43	ปานกลาง			
	นำมาใช้	93	2.13	0.34	ปานกลาง			
ด้านสังคม	ยอมรับ	108	2.10	0.44	ปานกลาง	8.402*	3	0.000
	ต่อต้าน	12	2.38	0.35	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	67	1.89	0.35	ปานกลาง			
	นำมาใช้	93	2.14	0.40	ปานกลาง			
รวม	ยอมรับ	108	1.96	0.29	ปานกลาง	4.618*	3	0.004
	ต่อต้าน	12	2.16	0.23	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	67	1.88	0.28	ปานกลาง			
	นำมาใช้	93	2.01	0.28	ปานกลาง			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

การเตรียมความพร้อมของพนักงาน	บริษัท A ควรรวม กิจการ	n	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	F	df	Sig.
<u>กรณีแปรสภาพ องค์กร</u>								
ด้านการปฏิบัติงาน	ยอมรับ	108	2.37	0.36	ปานกลาง	2.251	3	0.083
	ต่อต้าน	12	2.42	0.29	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	67	2.28	0.33	ปานกลาง			
	นำมาใช้	93	2.42	0.36	ปานกลาง			
ด้านการบริหาร จัดการ	ยอมรับ	108	2.53	0.31	มาก	2.540	3	0.057
	ต่อต้าน	12	2.49	0.29	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	67	2.39	0.37	ปานกลาง			
	นำมาใช้	93	2.50	0.32	ปานกลาง			
รวม	ยอมรับ	108	2.45	0.29	ปานกลาง	2.643*	3	0.050
	ต่อต้าน	12	2.45	0.25	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	67	2.34	0.31	ปานกลาง			
	นำมาใช้	93	2.46	0.30	ปานกลาง			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 การทดสอบอิทธิพลปฏิภานของพนักงานเมื่อบริษัท A ควรรวมกิจการกับหน่วยงานอื่นที่มีต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏดังนี้

#### 1. กรณีบริษัท A ยุบเลิกองค์กร

ปฏิภานของพนักงานเมื่อบริษัท A ควรรวมกิจการกับหน่วยงานอื่น มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ในด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ส่วนในด้านการปฏิบัติงาน และด้านเศรษฐกิจ ปฏิบัติของพนักงานเมื่อบริษัท A ควบรวมกิจการกับหน่วยงานอื่น ไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อสรุปรวมทุกด้านแล้ว ปฏิบัติของพนักงานเมื่อบริษัท A ควบรวมกิจการกับหน่วยงานอื่น มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

## 2. กรณีบริษัท A แปรสภาพองค์กร

ปฏิบัติของพนักงานเมื่อบริษัท A ควบรวมกิจการกับหน่วยงานอื่นไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน รวมทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารจัดการ ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อสรุปรวมทั้ง 2 ด้านแล้ว ปฏิบัติของพนักงานเมื่อบริษัท A ควบรวมกิจการกับหน่วยงานอื่นกลับมีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

### ตารางที่ 4.28

ความแตกต่างระหว่างระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน  
ในด้านสังคมกับปฏิบัติของพนักงานเมื่อบริษัท A  
ควบรวมกิจการกับหน่วยงานอื่น

บริษัท Aควบรวมกิจการ	ยอมรับ	ต่อต้าน	ไล่ตาม	นำมาใช้	$\bar{X}$
ยอมรับ	-	*	*	-	2.10
ต่อต้าน		-	*	-	2.38
ไล่ตาม			-	*	1.89
นำมาใช้				-	2.14

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พนักงานที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนี้ เตรียมความพร้อมได้มากกว่าพนักงานที่ต่อต้าน ในด้านสังคม เรื่อง พักผ่อนในวันหยุดโดยอยู่บ้านกับครอบครัว ส่งเสียและรับผิดชอบผู้อยู่ในอุปการะ ได้แก่ พ่อ แม่ พี่ น้อง ญาติ เป็นต้น ยกเว้นเรื่อง ตนเองและสมาชิกในครอบครัวจะปรึกษาและแก้ปัญหาาร่วมกัน ซึ่งเตรียมความพร้อมได้น้อยกว่า และเมื่อเปรียบเทียบ

กับพนักงานที่ไล่ตามการเปลี่ยนแปลง พบว่า เตรียมความพร้อมได้น้อยกว่าทั้ง 3 เรื่องที่กล่าวข้างต้น ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เตรียมความพร้อมได้มากกว่าพนักงานที่ไล่ตามการเปลี่ยนแปลง ในด้านสังคม เรื่อง พักผ่อนในวันหยุดโดยอยู่บ้านกับครอบครัว สงสัยและรับผิดชอบผู้อยู่ในอุปการะ ได้แก่ พ่อ แม่ พี่ น้อง และญาติ และเรื่อง พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือเวลางาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

พนักงานที่ไล่ตามการเปลี่ยนแปลง เตรียมความพร้อมได้น้อยกว่าพนักงานที่นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในด้านสังคม เรื่อง พักผ่อนในวันหยุดโดยอยู่บ้านกับครอบครัว สงสัยและรับผิดชอบผู้อยู่ในอุปการะ ได้แก่ พ่อ แม่ พี่ น้อง ญาติ เป็นต้น และเรื่อง ตนเองและสมาชิกในครอบครัวจะปรึกษาและแก้ปัญหาพร้อมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

#### ตารางที่ 4.29

ความแตกต่างระหว่างระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน  
รวมทุกด้านกับปฏิกิริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A ควบรวม  
กิจการกับหน่วยงานอื่น กรณียุบเลิกองค์กร

บริษัท Aควบรวมกิจการ	ยอมรับ	ต่อต้าน	ไล่ตาม	นำมาใช้	$\bar{X}$
ยอมรับ	-	*	-	-	1.96
ต่อต้าน		-	*	-	2.16
ไล่ตาม			-	*	1.88
นำมาใช้				-	2.01

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 พนักงานที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนี้ เตรียมความพร้อมแตกต่างกับพนักงานที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ส่วนพนักงานที่ต่อต้าน เตรียมความพร้อมแตกต่างกับพนักงานที่ไล่ตามการเปลี่ยนแปลง และพนักงานที่ไล่ตามการเปลี่ยนแปลงเตรียมความพร้อมแตกต่างกับพนักงานที่นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งทั้งหมดนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตารางที่ 4.30

ความแตกต่างระหว่างระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน  
รวมทุกด้านกับปฏิกิริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A ควบรวม  
กิจการกับหน่วยงานอื่น กรณีแปรสภาพองค์กร

บริษัท A ควบรวมกิจการ	ยอมรับ	ต่อต้าน	ไล่ตาม	นำมาใช้	$\bar{X}$
ยอมรับ	-	-	*	-	2.45
ต่อต้าน		-	-	-	2.45
ไล่ตาม			-	*	2.34
นำมาใช้				-	2.46

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 พนักงานที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนี้ เตรียมความพร้อมแตกต่างกับพนักงานที่ไล่ตามการเปลี่ยนแปลง ส่วนพนักงานที่ไล่ตามการเปลี่ยนแปลงเตรียมความพร้อมแตกต่างกับพนักงานที่นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งทั้งหมดนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

## ตารางที่ 4.31

ปฏิกิริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A ปรับเปลี่ยน  
โครงสร้างมากกว่าปีละ 1 ครั้ง

การเตรียมความพร้อม ของพนักงาน	บริษัท A ปรับเปลี่ยน โครงสร้าง	n	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	F	df	Sig.
กรณียุบเลิกองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน	ยอมรับ	82	1.76	0.35	ปานกลาง	1.924	3	0.126
	ต่อต้าน	25	1.87	0.36	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	94	1.79	0.39	ปานกลาง			
	นำมาใช้	79	1.69	0.37	น้อย			

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

การเตรียมความพร้อม ของพนักงาน	บริษัท A ปรับเปลี่ยน โครงสร้าง	n	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	F	df	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ยอมรับ	82	2.00	0.37	ปานกลาง	2.571	3	0.055
	ต่อต้าน	25	2.16	0.45	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	94	2.02	0.37	ปานกลาง			
	นำมาใช้	79	2.13	0.35	ปานกลาง			
ด้านสังคม	ยอมรับ	82	2.00	0.45	ปานกลาง	1.755	3	0.156
	ต่อต้าน	25	2.18	0.39	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	94	2.08	0.42	ปานกลาง			
	นำมาใช้	79	2.12	0.37	ปานกลาง			
รวม	ยอมรับ	82	1.92	0.28	ปานกลาง	1.848	3	0.139
	ต่อต้าน	25	2.07	0.28	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	94	1.96	0.30	ปานกลาง			
	นำมาใช้	79	1.98	0.28	ปานกลาง			
<u>กรณีแปรสภาพองค์กร</u> ด้านการปฏิบัติงาน	ยอมรับ	82	2.34	0.36	ปานกลาง	2.359	3	0.072
	ต่อต้าน	25	2.22	0.41	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	94	2.39	0.28	ปานกลาง			
	นำมาใช้	79	2.42	0.40	ปานกลาง			
ด้านการบริหาร จัดการ	ยอมรับ	82	2.53	0.31	มาก	1.509	3	0.213
	ต่อต้าน	25	2.39	0.39	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	94	2.46	0.31	ปานกลาง			
	นำมาใช้	79	2.51	0.35	มาก			
รวม	ยอมรับ	82	2.43	0.28	ปานกลาง	1.740	3	0.159
	ต่อต้าน	25	2.31	0.37	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	94	2.42	0.26	ปานกลาง			
	นำมาใช้	79	2.46	0.34	ปานกลาง			

จากตารางที่ 4.31 การทดสอบอิทธิพลปฏิริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A เปลี่ยนโครงสร้างมากกว่าปีละ 1 ครั้ง ที่มีต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏดังนี้

ปฏิริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A เปลี่ยนโครงสร้างมากกว่าปีละ 1 ครั้ง ไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการบริหารจัดการ ทั้ง 2 กรณี คือ ยุบเลิกองค์กรและแปรสภาพองค์กร ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.32

ปฏิริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A โยกย้าย สับเปลี่ยน  
ตำแหน่งงานใหม่

การเตรียมความพร้อมของพนักงาน	บริษัท A โยกย้าย สับเปลี่ยน ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	F	df	Sig.
กรณียุบเลิกองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน	ยอมรับ	92	1.82	0.36	ปานกลาง	5.771*	3	0.001
	ต่อต้าน	15	2.04	0.25	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	62	1.76	0.37	ปานกลาง			
	นำมาใช้	111	1.68	0.37	น้อย			
ด้านเศรษฐกิจ	ยอมรับ	92	2.04	0.35	ปานกลาง	3.474*	3	0.017
	ต่อต้าน	15	2.26	0.47	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	62	1.96	0.40	ปานกลาง			
	นำมาใช้	111	2.10	0.36	ปานกลาง			
ด้านสังคม	ยอมรับ	92	2.02	0.45	ปานกลาง	3.236*	3	0.023
	ต่อต้าน	15	2.32	0.38	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	62	2.02	0.40	ปานกลาง			
	นำมาใช้	111	2.12	0.39	ปานกลาง			

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

การเตรียมความพร้อมของพนักงาน	บริษัท A โยกย้าย สับเปลี่ยน ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	F	df	Sig.
รวม	ยอมรับ	92	1.96	0.27	ปานกลาง	4.481*	3	0.004
	ต่อต้าน	15	2.21	0.18	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	62	1.91	0.30	ปานกลาง			
	นำมาใช้	111	1.97	0.29	ปานกลาง			
<u>กรณีแปรสภาพ</u>								
<u>องค์กร</u>								
ด้านการปฏิบัติงาน	ยอมรับ	92	2.38	0.33	ปานกลาง	1.006	3	0.391
	ต่อต้าน	15	2.35	0.43	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	62	2.30	0.34	ปานกลาง			
	นำมาใช้	111	2.39	0.37	ปานกลาง			
ด้านการบริหาร จัดการ	ยอมรับ	92	2.54	0.27	มาก	2.529	3	0.058
	ต่อต้าน	15	2.41	0.46	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	62	2.40	0.36	ปานกลาง			
	นำมาใช้	111	2.49	0.33	ปานกลาง			
รวม	ยอมรับ	92	2.46	0.25	ปานกลาง	1.956	3	0.121
	ต่อต้าน	15	2.38	0.41	ปานกลาง			
	ไล่ตาม	62	2.35	0.31	ปานกลาง			
	นำมาใช้	111	2.44	0.31	ปานกลาง			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 การทดสอบอิทธิพลปฏิภานของพนักงานเมื่อบริษัท A โยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่ที่มีต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏดังนี้

## 1. กรณีบริษัท A ยุบเลิกองค์กร

ปฏิกริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A โยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน รวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

## 2. กรณีบริษัท A แปรสภาพองค์กร

ปฏิกริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A โยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่ ไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน รวมทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารจัดการ ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

## ตารางที่ 4.33

ความแตกต่างระหว่างระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน  
ด้านการปฏิบัติงานกับปฏิกริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A  
โยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่ กรณียุบเลิกองค์กร

บริษัท A โยกย้ายสับเปลี่ยน ตำแหน่งงาน	ยอมรับ	ต่อต้าน	ไล่ตาม	นำมาใช้	$\bar{X}$
ยอมรับ	-	*	-	*	1.82
ต่อต้าน		-	*	*	2.04
ไล่ตาม			-	-	1.76
นำมาใช้				-	1.68

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 พนักงานที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนี้ เตรียมความพร้อมได้น้อยกว่าพนักงานที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ในด้านการปฏิบัติงาน เรื่อง พยายามแสวงหาช่องทางในการประกอบอาชีพเสริม และเรื่อง ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับประสบการณ์และความสามารถ และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับพนักงานที่นำการเปลี่ยนแปลงนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ พบว่า พนักงานเตรียมความพร้อมได้มากกว่าในเรื่อง เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านความรู้ในงานและทักษะด้านการบริหารจัดการตามที่บริษัท A กำหนด ศึกษา

หาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับประภคการณ์และความสามารถ และเรื่อง ติดตามข่าวสาร เกี่ยวกับการรับสมัครงานตามหน้าหนังสือพิมพ์ Internet หรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อหา งานใหม่ มีเพียงเรื่องเดียว คือ ใช้เวลาในวันหยุดเพื่ออบรมวิชาชีพเพิ่มเติม ที่พนักงานเตรียม ความพร้อมได้น้อยกว่า ซึ่งทั้งหมดนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่ต่อต้าน เตรียมความพร้อมได้มากกว่าพนักงานที่ไล่ตามการ เปลี่ยนแปลงในด้านการปฏิบัติงาน เรื่อง คิดที่จะประกอบอาชีพอิสระด้วยตนเอง พยายามแสวงหา ช่องทางในการประกอบอาชีพเสริม และเรื่อง ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับ ประสภคการณ์และความสามารถ และเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่นำการเปลี่ยนแปลงนี้มาใช้ให้ เกิดประโยชน์ พนักงานเตรียมความพร้อมได้มากกว่าเช่นเดียวกัน ในเรื่อง คิดที่จะประกอบอาชีพ อิสระด้วยตนเอง พยายามแสวงหาช่องทางในการประกอบอาชีพเสริม ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับ ตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับประภคการณ์และความสามารถ ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องอัตราดอกเบี้ย เงินฝาก เงินกู้ ทั้งสถาบันการเงินของรัฐ และเอกชน และเรื่อง ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการรับ สมัครงานตามหน้าหนังสือพิมพ์ Internet หรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อหางานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

#### ตารางที่ 4.34

ความแตกต่างระหว่างระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน

ด้านเศรษฐกิจกับปฏิกิริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A

โยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่

บริษัท A โยกย้ายสับเปลี่ยน ตำแหน่งงาน	ยอมรับ	ต่อต้าน	ไล่ตาม	นำมาใช้	$\bar{X}$
ยอมรับ	-	*	-	-	2.04
ต่อต้าน		-	*	-	2.26
ไล่ตาม			-	*	1.96
นำมาใช้				-	2.10

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 พนักงานที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนี้ เตรียมความพร้อมได้มากกว่าพนักงานที่ต่อต้าน ในด้านเศรษฐกิจ เรื่อง ต้องชำระค่าดอกเบี่ย ค่าเช่าซื้อ และค่าบัตรเครดิต ซึ่งเป็นหนี้สิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่ต่อต้าน เตรียมความพร้อมได้มากกว่าพนักงานที่ไล่ตามการเปลี่ยนแปลง ในเรื่อง วางแผนการใช้จ่ายเงินในแต่ละเดือนอย่างรอบคอบ เมื่อจะซื้อสิ่งใดจะ ทบทวนและไตร่ตรองอย่างรอบคอบมากขึ้น พยายามลดค่าใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยและไม่จำเป็นลง และเรื่อง เป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ค่าของใช้อุปโภค บริโภค เป็นต้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

พนักงานที่ไล่ตามการเปลี่ยนแปลง เตรียมความพร้อมได้น้อยกว่าพนักงานที่นำการเปลี่ยนแปลงนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในเรื่อง เป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ค่าของใช้อุปโภค บริโภค เป็นต้น และเรื่อง ต้องชำระค่าดอกเบี่ย ค่าเช่าซื้อ และค่าบัตรเครดิต ซึ่งเป็นหนี้สิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

#### ตารางที่ 4.35

ความแตกต่างระหว่างระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน

ด้านสังคมกับปฏิกิริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A

โยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่

บริษัท A โยกย้ายสับเปลี่ยน ตำแหน่งงาน	ยอมรับ	ต่อต้าน	ไล่ตาม	นำมาใช้	$\bar{X}$
ยอมรับ	-	-	-	*	2.02
ต่อต้าน		-	*	-	2.32
ไล่ตาม			-	-	2.02
นำมาใช้				-	2.12

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 พนักงานที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เตรียมความพร้อมได้น้อยกว่าพนักงานที่นำการเปลี่ยนแปลงนี้ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในด้านสังคม เรื่อง ตนเองและสมาชิกในครอบครัวจะปรึกษาและแก้ปัญหาพร้อมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่มีปฏิริยาต่อต้าน เตรียมความพร้อมได้มากกว่าพนักงานที่มีปฏิริยา  
ไล่ตามการเปลี่ยนแปลง ในเรื่อง สร้างเครือข่ายกับเพื่อนสมาชิกต่างองค์กรในสายงานเดียวกับ  
ท่าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

#### ตารางที่ 4.36

ความแตกต่างระหว่างระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน  
รวมทุกด้านกับปฏิริยาของพนักงานเมื่อบริษัท A โยกย้าย  
สับเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่ กรณียุบเลิกองค์กร

บริษัท A โยกย้ายสับเปลี่ยน ตำแหน่งงาน	ยอมรับ	ต่อต้าน	ไล่ตาม	นำมาใช้	$\bar{X}$
ยอมรับ	-	*	-	-	1.96
ต่อต้าน		-	*	-	2.21
ไล่ตาม			-	-	1.91
นำมาใช้				-	1.97

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 พนักงานที่ยอมการเปลี่ยนแปลงนี้ เตรียมความพร้อมแตกต่างกับ  
พนักงานที่ต่อต้าน ส่วนพนักงานที่ต่อต้าน เตรียมความพร้อมแตกต่างกับพนักงานที่ไล่ตามการ  
เปลี่ยนแปลง ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

## ตารางที่ 4.37

สรุปความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ของข้อมูล  
ส่วนบุคคลกับปฏิริยาต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่มี  
อิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล/ การเปลี่ยนแปลง	อิทธิพลต่อระดับการ เตรียมความพร้อม (รายด้าน)	F	df	Sig.
<u>กรณียุบเลิก</u> รายได้ต่อเดือน	ด้านเศรษฐกิจ	2.645	5	0.024
	รวมทุกด้าน	2.266	5	0.049
<u>กรณียุบเลิก</u> บริษัท A ควบรวมกิจการ กับหน่วยงานอื่น	ด้านสังคม	8.402	3	0.000
	รวมทุกด้าน	4.618	3	0.004
<u>กรณีแปรสภาพ</u> บริษัท A ควบรวมกิจการ กับหน่วยงานอื่น	รวมทุกด้าน	2.643	3	0.050
<u>กรณียุบเลิก</u> บริษัท A โยกย้าย และ สับเปลี่ยนตำแหน่งงาน ใหม่	ด้านการปฏิบัติงาน	5.771	3	0.001
	ด้านเศรษฐกิจ	3.474	3	0.017
	ด้านสังคม	3.236	3	0.023
	รวมทุกด้าน	4.481	3	0.004

จากตารางที่ 4.37 ข้อมูลรายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงานในด้านเศรษฐกิจและรวมทุกด้าน ที่ระดับ 0.024 และ 0.049 ตามลำดับ ส่วนปฏิริยาต่อการเปลี่ยนแปลงเมื่อบริษัท A ควบรวมกิจการกับหน่วยงานอื่น มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงานในด้านสังคมและรวมทุกด้าน ที่ระดับ 0.000 และ 0.004 ตามลำดับ และเมื่อบริษัท A โยกย้ายและสับเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่ ในด้านการปฏิบัติงาน ด้านเศรษฐกิจ

สังคม และรวมทุกด้าน ที่ระดับ 0.001 0.017 0.023 และ 0.004 ตามลำดับ ซึ่งทั้งหมดนี้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

## 4.2 การอภิปรายผล

### 1. ปฏิกริยาของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลง

ไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงในบริษัท A เกิดขึ้นในลักษณะใดก็ตาม เช่น การยุบเลิกตามพระราชกำหนด แปรสภาพและดำเนินการต่อ และควบรวมกิจการกับหน่วยงานอื่น พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 67.8 46.1 38.6 ตามลำดับ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนี้ รองลงมา นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งพยายามไล่ตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ แสดงให้เห็นว่า พนักงานทุกคนเข้าใจและรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การยุบเลิกบริษัท A ตามพระราชกำหนด เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งบริษัท A ซึ่งพนักงานทุกคนทราบแล้วตั้งแต่วันที่เข้ารับการสัมภาษณ์และจากการปฐมนิเทศตั้งแต่วันแรกของการเข้ามาทำงานร่วมกับองค์กร

ส่วนการแปรสภาพและดำเนินการต่อ เป็นแนวนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง นายทง พิทยะ มีดำริให้ปลัดกระทรวงการคลังและบริษัท A ร่วมกันศึกษาหาแนวทางและความเป็นไปได้ จัดตั้งหน่วยงานใหม่เพื่อรองรับพนักงานเมื่อบริษัท A ยุบเลิกไปตามกฎหมายที่กำหนด (“พระราชกำหนดบรรษัทบริหารสินทรัพย์ไทย,” ออนไลน์, 2549) ซึ่งพนักงานได้ทราบนโยบายนี้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้ยังไม่สามารถหาข้อสรุปที่ชัดเจนได้

การควบรวมกิจการกับหน่วยงานอื่น พนักงานตระหนักและเข้าใจในรูปแบบการบริหารงานของบริษัท A เป็นอย่างดี ซึ่งนโยบายการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญระดับสูง รัฐบาลต้องมีมติเห็นชอบแล้ว ดังนั้น ย่อมปฏิเสธไม่ได้ เช่น กรณีการควบรวมกิจการระหว่าง บริษัท A บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินกับบริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์การ เป็นต้น

สำหรับกรณีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรือโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่ จัดเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร พนักงานส่วนใหญ่ไล่ตามการเปลี่ยนแปลงนี้ และนำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งการนำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เกิดประโยชน์เป็นรูปแบบการตอบสนองที่สร้างความปลอดภัยมากที่สุด ขณะที่การไล่ตามการเปลี่ยนแปลงเป็นวิธีการที่ค่อนข้างเสี่ยง เพราะองค์กรหรือบุคคลที่จะตามทันการเปลี่ยนแปลงต้องมีศักยภาพที่ไม่ต่างจากอัตราความเร็วของการเปลี่ยนแปลงนั้น เพราะหากองค์กรหรือบุคคลมีสมรรถนะที่ต่ำกว่าการ

เปลี่ยนแปลง อาจทำให้ต้องสูญเสียเปล้ากับการไล่ตามการเปลี่ยนแปลง (“การบริหารการเปลี่ยนแปลง,” ออนไลน์, 2549) ดังนั้น การเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสหรือการนำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงเป็นหนทางที่ดีที่สุด ส่วนการต่อต้านของพนักงานมีเพียงส่วนน้อย ร้อยละ 8.9 และ 5.4 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การต่อต้านไม่ได้เกิดประโยชน์กับตนเองหรือองค์กรแต่อย่างใด ในรูปแบบองค์กรเฉพาะกิจที่ถูกจัดตั้งขึ้นมา เพื่อภารกิจที่มีเป้าหมายการดำเนินงานชัดเจน นโยบายต่าง ๆ ในการดำเนินงานถูกกำหนดมาแล้วจากผู้มีอำนาจในระดับสูง ในฐานะพนักงานผู้ปฏิบัติงานคงไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น ไม่ว่าองค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะใดก็ตาม พนักงานต้องพิจารณาเป็นลำดับแรกว่า หากประสงค์จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปในอนาคต ต้องยอมรับกับสถานะการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ได้ในทุกรูปแบบ

## 2. การเตรียมความพร้อมของพนักงาน

2.1 การเตรียมความพร้อมของพนักงานกรณียุบเลิกองค์กร ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการเตรียมความพร้อมมากที่สุด คือ ด้านสังคม รองลงมา ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ และด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

การที่พนักงานเตรียมความพร้อมด้านสังคมมากที่สุดนั้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานของบริษัท A ให้ความสำคัญเรื่องสถาบันครอบครัวเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส ร้อยละ 66.4 และ 30.7 ตามลำดับ ซึ่งอยู่รวมกันเป็นครอบครัว ได้แก่ พ่อแม่ ลูก หรือครอบครัวที่มีพี่น้องอยู่รวมกัน อาจรวมถึง ปู่ ย่า ตา ทวด ทั้งในรูปแบบที่เป็นครอบครัวขยายคือ ลักษณะครอบครัวในประเทศตะวันออกส่วนมาก ลักษณะของครอบครัวและกลุ่มญาติพี่น้องจะอยู่ร่วมกันอย่างใกล้ชิด แม้มีครอบครัวใหญ่แล้วยังอยู่ร่วมกัน และอยู่กันแบบครอบครัวเดี่ยว คือครอบครัวพ่อแม่ลูก ซึ่งมีที่อยู่อาศัยตามลำพังตนเอง หาเลี้ยงครอบครัวด้วยตนเอง (พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2540, น. 18) เตรียมความพร้อมโดยให้ความสำคัญกับเรื่อง ใช้เวลาพักผ่อนในวันหยุดด้วยการอยู่บ้านกับครอบครัวสูงที่สุด เพราะการที่พนักงานใช้เวลาพักผ่อนในวันหยุดด้วยการอยู่บ้านกับครอบครัวนั้น เป็นวิธีการที่ได้ประโยชน์อย่างชัดเจนในสองประการ คือ ประการแรกเมื่อองค์กรยุบเลิกหมายถึงพนักงานต้องอยู่ในสภาพตกงานหรืออยู่ระหว่างหางานใหม่หรือหาหนทางประกอบอาชีพอื่น ดังนั้น อาจขาดรายได้ที่เคยได้รับ การอยู่กับครอบครัวในบ้านของตนเอง หากกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้ ไม่ออกไปนอกบ้านเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายได้ในทาง

หนึ่ง ประการที่สอง เป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว อันจะส่งผลดีในเรื่องความสัมพันธ์และความอบอุ่น และสร้างความสุขให้เกิดขึ้นได้ภายในครอบครัว

รองลงมา พนักงานเตรียมความพร้อมโดยเลือกใช้วิธีการปรึกษาและแก้ปัญหา ร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว ซึ่งการอยู่กันเป็นครอบครัวนั้น สมาชิกในครอบครัวจะผูกพันกัน เมื่อมีทุกข์ร้อน หรือปัญหาต่าง ๆ ก็จะไปปรึกษากัน (“เทคนิคการสร้างสัมพันธที่ดีในครอบครัว,” ออนไลน์, 2547) ในกรณีองค์กรมีการยุบเลิกพนักงานเห็นว่าสมาชิกในครอบครัวต้องรับทราบ และร่วมกันแก้ไขปัญหาในเรื่องต่าง ๆ เช่น การหางานใหม่ หาอาชีพใหม่ สภาพจิตใจ เป็นต้น ส่วนการเตรียมความพร้อมในเรื่อง ความรับผิดชอบของพนักงานในการส่งเสียและรับผิดชอบต่อผู้อยู่ในอุปการะ ได้แก่ พ่อ แม่ ลูก พี่ น้อง ญาติ ฯลฯ เมื่อองค์กรยุบเลิกกระทบต่ออาชีพและรายได้ของพนักงาน อย่างไรก็ตาม พนักงานของบริษัท A เห็นเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญมาก แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อที่มีต่อครอบครัว เช่น เป็นผู้นำในเรื่องเศรษฐกิจในครอบครัว จนเจือในครอบครัวให้ได้รับความสุขอยู่ในพื้นฐานของความจริง รับผิดชอบต่อภาระหนี้สิน ซึ่งถือเป็นหน้าที่ทางเศรษฐกิจ (Economic Function) ผู้เป็นหัวหน้าครอบครัวต้องรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว โดยแสวงหาทรัพยากรมาใช้สอยเพื่อบำบัดความต้องการของครอบครัวเพื่อให้ครอบครัวเป็นอยู่ได้ (ธัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา, 2545, น. 10) เมื่อขาดปัจจัยทางด้านรายได้นั้นย่อมกระทบต่อเศรษฐกิจของครอบครัว โดยเฉพาะพนักงานที่ต้องเป็นผู้หารายได้แต่เพียงผู้เดียวมาจุนเจือครอบครัวด้วยแล้ว หากครอบครัวไม่มีความเข้าใจในเรื่องนี้ นอกจากจะเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจแล้ว ปัญหาด้านจิตใจก็อาจหลีกเลี่ยงไม่ได้

ดังนั้น การที่พนักงานให้ความสำคัญในด้านสังคม คือ ครอบครัว เป็นลำดับแรก พนักงานตระหนักแล้วว่า สถาบันครอบครัวเป็นรากแก้วของชีวิต หากครอบครัวอบอุ่น มีความสุขไม่ว่าจะเกิดปัญหาใดใด ก็พร้อมที่จะฟันฝ่าอุปสรรคเหล่านั้นให้ผ่านพ้นไปได้ เมื่อสมาชิกทุกคนในครอบครัว พ่อ แม่ ลูก ต่างก็ต้องมีบทบาทที่ควรจะทำต่อกัน เพื่อความสุข ความร่มเย็นของครอบครัว

พนักงานเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ มากเป็นลำดับที่สอง ด้วยการพยายามลดค่าใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยและไม่จำเป็นลง มีจำนวนมากที่สุด รองลงมา เมื่อได้รับเงินเดือนจะกันส่วนหนึ่งเพื่อเก็บไว้เป็นเงินออม วางแผนการใช้จ่ายเงินในแต่ละเดือนอย่างรอบคอบ เมื่อจะซื้อสิ่งใดจะทบทวนและไตร่ตรองอย่างรอบคอบมากยิ่งขึ้น และมีหน้าที่ต้องชำระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ซึ่งเป็นหนี้สิน และรับภาระค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เพราะพนักงานเห็นว่า เมื่อองค์กรยุบเลิก กระทบกับปัจจัยด้านรายได้เป็นลำดับแรก ดังนั้น วิธีการประหยัด และการออมเงิน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้พนักงานอยู่รอดในภาวะความเสี่ยงสูง แต่เมื่อพิจารณาวัตถุประสงค์ของคนไทยใน

ช่วงเวลา 5 ปีที่ผ่านมา พบว่าคนไทยมีพฤติกรรมการออมเปลี่ยนไป กล่าวคือ มีแนวโน้มของการออมเพื่อไว้ใช้ในยามเจ็บป่วยหรือยามชรามากขึ้น ในขณะที่การออมเพื่อการศึกษาและใช้เป็นเงินทุนในการประกอบอาชีพมีแนวโน้มลดลง (ชูศักดิ์ จุฑาธุช, 2545, น. 13) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อักษร ดำรงสุกิจ (2547, บทคัดย่อ) เพราะการหางานใหม่ หรือประกอบอาชีพอื่น ๆ ไม่ใช่เรื่องง่ายในภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว และความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจในระดับประเทศ รวมทั้งเสถียรภาพทางการเมืองที่ไม่มั่นคง อีกทั้ง อายุของพนักงานจำนวนมากที่สุด มีอายุ 36-40 ปี เป็นเรื่องยากในการหางานใหม่ ที่จะหาตำแหน่งงานรองรับพนักงานที่มีอายุมาก ส่วนในเรื่องการติดตามข่าวสารเกี่ยวกับโครงการเงินกู้ของสถาบันการเงิน การนำเงินไปลงทุนเพิ่ม เช่น การซื้อหุ้น ซื้อพันธบัตร ประกอบอาชีพเสริมควบคู่กับงานประจำ มีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะพนักงานไม่มีเวลาเนื่องจากงานของบริษัท A มีปริมาณมาก และมีเป้าหมายเร่งด่วน กำหนดเวลาแล้วเสร็จชัดเจน ได้แก่ งานการปรับโครงสร้างหนี้ของลูกค้าหนี้รายใหญ่ (มูลหนี้ตั้งแต่ 500 ล้านบาทขึ้นไป) งานการติดตามการชำระหนี้ของลูกค้าหนี้ที่มีข้อยุติและทำสัญญาการปรับโครงสร้างหนี้ โดยได้ดำเนินการตามแผนชำระหนี้แล้ว ตลอดจนงาน ด้านการพัฒนาสินทรัพย์ ทั้งการดูแลและจัดการทรัพย์สินรอการขายและการจำหน่ายทรัพย์สินรอการขาย จึงไม่มีเวลาติดตามข่าวสารต่าง ๆ อีกทั้ง การนำเงินไปลงทุน โดยการซื้อหุ้น หรือกองทุนต่าง ๆ ซึ่งมีความเสี่ยงสูง โดยไม่มีข้อมูลและทำการศึกษารอบคอบ อาจต้องสูญเสียเงินไปโดยเปล่าประโยชน์ ส่วนการประกอบอาชีพอื่นนอกเหนือจากงานประจำ เป็นการเตรียมความพร้อมน้อยที่สุด เนื่องจากปัจจัยด้านเวลาที่ไม่เอื้ออำนวย

ส่วนการเตรียมความพร้อมด้านการปฏิบัติงาน เป็นด้านที่พนักงานเตรียมความพร้อมน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะพนักงานยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานอย่างแท้จริง ถึงแม้ว่าพนักงานทราบและเข้าใจถึงอายุการดำเนินการของบริษัท A ที่มีอายุ 10 ปี แต่ปัจจุบันบริษัท A ดำเนินการมาแล้ว 5 ปี เหลือเวลาดำเนินการอีก 5 ปี ซึ่งพนักงานคิดว่ายังมีเวลาอีกมากในการเตรียมความพร้อมในด้านการปฏิบัติงาน อีกทั้ง ภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมีปริมาณมาก ไม่เหลือเวลาให้เตรียมความพร้อมในช่วงเวลานี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านความรู้ในงานและด้านบริหารจัดการตามที่บริษัท A กำหนดจำนวนสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะพนักงานเห็นว่า การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของตนเอง เป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ในช่วงเวลาที่มีภารกิจปริมาณมาก และเวลาที่ไม่เอื้ออำนวย ดังนั้น การที่บริษัท A จัดการฝึกอบรมภายใน (Inhouse-Training) ให้กับพนักงาน จึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการเสริมสร้างทักษะที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนางาน และต่อยอดความรู้ที่มีอยู่ อีกทั้ง การพัฒนาคนเป็นมิติส่วนบุคคลซึ่งเป็นมิติหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็น

หน้าที่และความรับผิดชอบส่วนบุคคลที่จะต้องศึกษาและชวนชวนในการปรับปรุงตนเองให้มีศักยภาพที่ดีขึ้นให้มีความพร้อมที่จะใช้ศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เบญจพร วชิรศรีสุนทร, 2545 อ้างถึงใน มัลลี เวชชาชีวะ, 2524, น. 11) เมื่อองค์กรยุบเลิก นอกเหนือจากประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้ที่ได้จากการอบรมในเรื่องต่าง ๆ จำนวนมาก ก็สามารถนำไปเป็นใบเบิกทางในการในการหางานใหม่ หรือเลือกประกอบอาชีพใหม่ได้ รองลงมา พนักงานคิดที่จะประกอบอาชีพอิสระด้วยตนเอง พยายามแสวงหาช่องทางในการประกอบอาชีพเสริม ติดตามข่าวสารในแวดวงธุรกิจ และศึกษาเรื่องอัตราดอกเบี้ยเงินฝากเงินกู้ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นถึง พนักงานมีความสนใจในการประกอบอาชีพอิสระ ซึ่ง อาชีพอิสระ หมายถึง อาชีพทุกประเภทที่ผู้ประกอบการดำเนินการด้วยตนเองแต่เพียงผู้เดียวหรือเป็นกลุ่ม ไม่ต้องใช้คนจำนวนมาก เจ้าของกิจการเป็นผู้ลงทุนเอง จำหน่ายเอง คิดและตัดสินใจด้วยตนเองทุกเรื่อง (“การประเมินการปฏิบัติงาน,” ออนไลน์, 2549) โดยพนักงานได้พยายามศึกษาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในการประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ การกู้เงินมาลงทุน อัตราดอกเบี้ย ติดตามข่าวสารในแวดวงธุรกิจเพื่อดูความเคลื่อนไหว เช่น ภาวะความต้องการของตลาด ทำเลที่ตั้ง อาคารสถานที่ ผู้ประกอบอาชีพที่ประสบผลสำเร็จ เป็นต้น ส่วนการศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง ศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มทักษะด้านอื่น ๆ เช่น ภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ติดตามข่าวสารการรับสมัครงาน และใช้เวลาวันหยุดเพื่ออบรมวิชาชีพ เตรียมความพร้อมอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะปัจจัยทางด้านเวลาที่ไม่เอื้ออำนวย

2.2 การเตรียมความพร้อมของพนักงานกรณีแปรสภาพองค์กร ทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการเตรียมความพร้อมมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน

การที่พนักงานเตรียมความพร้อมด้านการบริหารจัดการได้ดีที่สุดนั้น เป็นเพราะเมื่อองค์กรแปรสภาพพนักงานคิดว่ายังมีงานทำต่อเนื่อง ดังนั้น ประสบการณ์ ทักษะความสามารถต่าง ๆ ที่ได้จากการทำงานมาตลอดระยะเวลาดำเนินการของบริษัท A มีความพร้อมเพียงพอที่จะใช้ต่อยอดเมื่อองค์กรแปรสภาพและดำเนินการต่อ สามารถทำงานในภารกิจใหม่ที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้น การเตรียมความพร้อมในด้านการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญน้อยกว่า อีกทั้ง พนักงานเห็นว่าการเตรียมความพร้อมในด้านการบริหารจัดการที่ดี จะนำไปสู่การเลือกใช้วิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพได้ โดยพนักงานเตรียมความพร้อมด้วยการตรวจสอบสุขภาพประจำปีตามที่บริษัท A กำหนด จำนวนมากที่สุด ในระดับมาก เพราะสุขภาพดี หมายถึง การมีร่างกายสมบูรณ์จิตใจแจ่มใสเบิกบาน สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของ

การมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่เจ็บป่วย ไม่เป็นโรคภัย (“เคล็ดลับกันแห่ง,” ออนไลน์, 2549) ดังนั้น การเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีของบริษัท A กำหนดให้เป็นสวัสดิการที่สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน เมื่อพนักงานมีสุขภาพดีย่อมส่งผลถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งผลงานที่มีคุณภาพในที่สุด รองลงมา ได้แก่ การจัดลำดับในการทำงานโดยพิจารณาความสำคัญมาก-น้อย ความเร่งด่วน การทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นกับเพื่อนร่วมงาน ตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันความผิดพลาด และทำงานต่าง ๆ ด้วยตนเองเพื่อให้แน่ใจถึงความสำเร็จ พนักงานเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า การบริหารจัดการขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง ความเร่งด่วน และการกำหนดเป้าหมายและภารกิจที่ต้องทำในแต่ละวัน ทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ตรงตามกำหนด โดยใช้เวลาที่มีอยู่จำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการตัดสินใจอย่างรอบคอบทุกครั้งเพื่อป้องกันความผิดพลาด เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการตัดสินใจ คือ การเลือกสิ่งหนึ่งจากหลาย ๆ สิ่ง อาจเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากการวิเคราะห์ปัญหาเพราะเมื่อทราบปัญหาแล้วก็ต้องหาทางแก้ไขซึ่งอาจมีวิธีการหลายวิธี (สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข, 2548) ส่วนเรื่อง มักจะเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานหากประสบปัญหาที่นึกไม่ถึงมาก่อน เป็นการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะพนักงานมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนเมื่อประสบปัญหา หาสาเหตุและแก้ปัญหาเป็นเรื่อง ๆ โดยไม่มีการเปลี่ยนเป้าหมายการทำงาน

สำหรับการเตรียมความพร้อมด้านการปฏิบัติงาน พนักงานเตรียมความพร้อมด้วยการรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของพนักงาน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสต่อผู้มีส่วนได้เสีย ปฏิบัติงานโดยใช้ระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนด เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนการจัดฝึกอบรมประจำปี และทำงานเป็นขั้นเป็นตอนมีระเบียบแบบแผนอยู่ในระดับมาก เพราะเป็นคุณสมบัติของพนักงานที่ดีและมีคุณภาพที่ต้องปฏิบัติต่อตนเอง ผู้อื่น และงานที่รับผิดชอบ แสดงให้เห็นถึงความตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ที่จะนำไปใช้อย่างต่อเนื่องในองค์กรที่แปรสภาพใหม่ และมีกำหนดไว้ในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท A ที่พนักงานทุกคนต้องทำความเข้าใจและยึดถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเคร่งครัด รองลงมาพยายามเรียนรู้จากหัวหน้างานเพื่อพัฒนางาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ศึกษาระบบงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ และนำเสนอเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงาน เตรียมความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง และเรื่อง เพิ่มพูนความรู้และทักษะโดยการเข้าอบรมกับสถาบันภายนอก เตรียมความพร้อมอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากพนักงานเห็นว่า บริษัท A มีการจัดอบรมให้กับพนักงานภายใน (Inhouse-Training) โดยใช้วิธีนำเอาคุณลักษณะและความสามารถหลักของพนักงาน (Professional Competency) มาเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรอบรมให้กับพนักงาน ซึ่งมี

ความครบถ้วน สมบูรณ์ และตอบสนองสมรรถนะของพนักงานและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพียงพอ (แผนการจัดฝึกอบรมพนักงานประจำปี 2548 และปี 2549) จึงไม่มีความจำเป็นที่ต้องไปเข้ารับการอบรมกับสถาบันภายนอก

### 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงานมากที่สุด คือ ปัจจัยการเร่งรัดเป้าหมายการดำเนินงาน (ร้อยละ 84.3) ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงานมากที่สุด ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย การบริหาร การจัดการ เป้าหมายขององค์กร กลยุทธ์การบริหาร โครงสร้างขององค์กร และเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร (“รับมือกับการเปลี่ยนแปลง,” ออนไลน์, 2545) เป็นเพราะการเร่งรัดเป้าหมายการดำเนินงานทำให้พนักงานต้องทำงานด้วยความเร่งรีบ ใช้เวลาการทำงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นจึงไม่มีเวลาเพียงพอที่จะเตรียมความพร้อมให้กับตนเองเมื่อบริษัท A เกิดการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ข้าราชการยุคก่อนอายุครบดำเนินการ (ร้อยละ 80.7) เป็นปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมถึงเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (“รับมือกับการเปลี่ยนแปลง,” ออนไลน์, 2545) เพราะพนักงานเกิดความสับสนในข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในองค์กร ขาดความชัดเจนและคลุมเครือ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการตัดสินใจและการเตรียมความพร้อมในการทำงานของพนักงานในอนาคต

ส่วนปัจจัยการปรับเปลี่ยนผังโครงสร้างองค์กรใหม่, การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานใหม่ การควบคุมกิจการของรัฐ และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ (78.9) (74.6) (71.8) และ (67.5) ตามลำดับ พนักงานเห็นว่า มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงานทั้งสิ้น

### 4. ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ปฏิบัติต่อการเปลี่ยนแปลงกับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน

#### 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

4.1.1 เพศมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ในกรณียุคก่อนการแปรรูปวิสาหกิจ ในด้านการปฏิบัติงาน ยกเว้นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และกรณีแปรสภาพองค์กร ทั้ง 2 ด้าน

ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารจัดการ ซึ่งเพศไม่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมของพนักงาน โดยเพศชายเตรียมความพร้อมได้มากกว่าเพศหญิง ด้านการปฏิบัติงาน เรื่องคิดประกอบอาชีพอิสระด้วยตนเอง พยายามแสวงหาช่องทางในการประกอบอาชีพเสริม ติดตามข่าวสารในแวดวงธุรกิจ เช่น การเงิน การธนาคาร การพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และศึกษาเกี่ยวกับเรื่องอัตราดอกเบี้ยเงินฝากเงินกู้ ทั้งสถาบันการเงินของรัฐ และเอกชน ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและการมีงานทำ ซึ่งเพศชายให้ความสนใจและปฏิบัติเป็นประจำมากกว่าเพศหญิง เป็นเพราะพนักงานของบริษัท A ที่เป็นเพศชายตระหนักถึงความสำคัญของการมีงานทำ นำมาซึ่งรายได้สำหรับเลี้ยงดูตนเอง ครอบครัว หรือผู้อยู่ในความรับผิดชอบ เช่น พ่อ แม่ พี่ น้อง ญาติ เป็นต้น มากกว่าพนักงานของบริษัท A ที่เป็นเพศหญิง เห็นได้จากสัดส่วนของสถานภาพสมรส ที่มีเพศชายสมรสแล้ว ร้อยละ 35.9 และเพศหญิงที่สมรสแล้ว ร้อยละ 29.0 แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบที่มากขึ้นของเพศชาย ในการเป็นผู้นำครอบครัว ที่ต้องดูแลทั้งครอบครัวใหม่ที่ตนเองสร้างขึ้น และครอบครัวเดิม คือ พ่อ แม่ พี่ น้อง เป็นต้น สอดคล้องกับ บทบาทหญิงชาย (Gender Roles) ที่หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกตามลักษณะความเป็นหญิงชายที่สังคมกำหนด เช่น บทบาทและความคาดหวังที่สังคมกำหนดในเรื่อง ผู้ชายมีลักษณะความสามารถในการตัดสินใจดีกว่าผู้หญิง ต้องทำงานนอกบ้าน ต้องเป็นหัวหน้าครอบครัวและเป็นผู้นำ (สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย, สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)

ส่วนในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และกรณีแปรสภาพองค์กร ทั้ง 2 ด้านได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารจัดการ เพศไม่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อม อาจเป็นเพราะพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรต้องยุบเลิก นั้นหมายถึง การขาดรายได้ ดังนั้น การวางแผนการใช้จ่ายในแต่ละเดือนอย่างรอบคอบ พิจารณาอย่างรอบคอบมากขึ้นเมื่อจะซื้อสิ่งของ ลดค่าใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยและไม่จำเป็นลง และกั้นเงินส่วนหนึ่งไว้เป็นเงินออม เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการทางการเงินในด้านรายจ่ายและการออมเงินไว้ใช้เมื่อมีเหตุจำเป็น ในด้านสังคม ทั้งชายและหญิงให้ความสำคัญกับเรื่อง ครอบครัวและเพื่อน ไม่แตกต่างกัน เพราะเป็นพื้นฐานคนไทยเป็นคนไม่ชอบอยู่เดียว ต้องมีครอบครัวและเพื่อน เป็นองค์ประกอบในการดำเนินชีวิตในสังคม ส่วนกรณีแปรสภาพองค์กร พนักงานทั้งชายและหญิงต่างเห็นว่า การแปรสภาพองค์กรพนักงานยังมีงานทำและมีรายได้อย่างต่อเนื่อง

4.1.2 อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน สายงานที่สังกัด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ทั้งกรณียุบเลิกองค์กรและแปรสภาพองค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อายุกับการเตรียมความพร้อมด้านการปฏิบัติงาน กรณียุบเลิกองค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี ระหว่าง 26-30 ปี มีค่าเฉลี่ย 1.80 และ 1.81 ตามลำดับ เตรียมความพร้อมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี และมากกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ย 1.73 และ 1.74 ตามลำดับ ในเรื่อง เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ที่บริษัท A กำหนดให้ ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับประสบการณ์ความสามารถ ศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มทักษะด้านอื่น ๆ เช่น ภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์ และติดตามข่าวสารรับสมัครงานจากสื่อต่าง ๆ เป็นประจำมากกว่า ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อกำลังงานทำ โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี และระหว่าง 26-30 ปี เห็นว่า เมื่อองค์กรยุบเลิกตนเองยังมีโอกาสในการหางานใหม่ ดังนั้น การเพิ่มทักษะ และความสามารถพิเศษ ในทุกด้านที่มีความจำเป็นเพื่อเพิ่มศักยภาพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และแข่งขันกับคนอื่น ๆ ได้ เป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นประจำ ส่วนพนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มองว่า ตนเองมีประสบการณ์และความสามารถ มีศักยภาพเพียงพอ และได้ปฏิบัติตามเรื่องที่ได้กล่าวมาข้างต้น มาแล้วระดับหนึ่ง อีกทั้ง เมื่อองค์กรยุบเลิก เป็นเรื่องยากที่ต้องออกไปสมัครงานใหม่ เพราะคิดว่าคนอายุมากเป็นอุปสรรคทำให้สมัครงานได้ยาก เพราะเป็นคุณสมบัติหนึ่งในการพิจารณารับเข้าทำงานของแต่ละองค์กร จึงให้ความสำคัญน้อยกว่า แต่มุ่งให้ความสำคัญในเรื่อง การประกอบอาชีพอิสระ การพยายามแสวงหาช่องทางในการประกอบอาชีพเสริม การติดตามข่าวสารในแวดวงธุรกิจ และการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องอัตราดอกเบี้ยเงินฝาก เงินกู้ เพราะการประกอบอาชีพอิสระ ลงทุนและบริหารจัดการด้วย ตนเอง เป็นเรื่องน่าสนใจกว่าการต้องเป็นลูกจ้างในองค์กรต่อไป

ส่วนสายงานที่สังกัด ในกรณีแปรสภาพองค์กร พนักงานที่สังกัดสายงานจัดการสินทรัพย์และสายงานพัฒนาสินทรัพย์ มีค่าเฉลี่ย 2.54 และ 2.55 ตามลำดับ เตรียมความพร้อมมากกว่าพนักงานที่สังกัดสายงานสนับสนุนการติดตามสินทรัพย์ และสายงานสนับสนุน มีค่าเฉลี่ย 2.46 และ 2.44 ตามลำดับ ในด้านการบริหารจัดการ เรื่อง เข้ารับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี จัดลำดับความสำคัญของงาน ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น ตัดสินใจรอบคอบทุกครั้งเพื่อป้องกันความผิดพลาด และทำงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อให้แน่ใจว่างานจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทั้งหมดนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติทั้งสิ้น เห็นได้ว่า สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่ ในเดือน มิถุนายน 2549 เพราะยุทธศาสตร์หลักในปี 49

เน้นในเรื่องการปรับโครงสร้างหนี้ทั้งลูกหนี้รายย่อย (มูลหนี้ต่ำกว่า 200 ล้านบาท) และรายใหญ่ (มูลหนี้มากกว่า 200 ล้านบาทขึ้นไป) ให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว และงานการติดตามการชำระหนี้ของลูกหนี้ที่มีข้อยุติทำสัญญาปรับโครงสร้างหนี้แล้ว ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของสายงานการจัดการสินทรัพย์ และงานด้านการบริหารจัดการทรัพย์สินรอการขาย ได้แก่ การดูแลและจำหน่าย ซึ่งมีมูลค่าทรัพย์สินที่ต้องบริหารจัดการอีกจำนวน 75,128 ล้านบาท เป็นหน้าที่หลักของสายงานพัฒนาสินทรัพย์ ดังนั้น พนักงานที่สังกัดอยู่ในสายงานนี้ ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่และปริมาณงานที่มีอยู่จำนวนมาก เพื่อให้ได้ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดไว้ และงานมีคุณภาพมากที่สุด อีกทั้ง เห็นว่าประสบการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ จะสามารถนำไปใช้กับงานใหม่ได้เป็นอย่างดี เมื่อต้องแปรสภาพองค์กร

4.1.3 รายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมของพนักงาน กรณียุบเลิกองค์กร ในด้านเศรษฐกิจ โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,001 บาท เตรียมความพร้อมได้น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จนถึงมากกว่า 40,000 บาท ในเรื่อง พยายามลดค่าใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยและไม่จำเป็นลง เมื่อได้รับเงินเดือนจะกันส่วนหนึ่งไว้เป็นเงินออม วางแผนการใช้จ่ายเงินในแต่ละเดือนอย่างรอบคอบ และไตร่ตรองและทบทวนมากขึ้นเมื่อจะซื้อสิ่งของ อาจเป็นเพราะ พนักงานเพิ่งเริ่มเข้ามาทำงานกับบริษัท A ประสบการณ์จากการทำงาน ที่ผ่านมามีน้อย หรือทำงานกับบริษัท A เป็นที่แรก ดังนั้น การที่พนักงานจบการศึกษาใหม่ มีรายได้โดยหาเงินได้เอง ภาวะความเข้มแข็งทางจิตใจมีน้อย ไม่สามารถต้านทานต่อกระแสความต้องการทางวัตถุนิยมได้ โดยส่วนใหญ่จะใช้เงินกับการซื้อของใช้ฟุ่มเฟือยที่ไม่จำเป็น ตามสมัยนิยมและแฟชั่น เช่น โทรศัพท์มือถือรุ่นใหม่ เสื้อผ้า เครื่องแต่งกายเครื่องประดับ เป็นต้น อีกทั้ง ยังด้อยประสบการณ์ในการบริหารเงินที่ตนเองได้รับ เช่น การแบ่งส่วนรายได้สำหรับเป็นค่าใช้จ่าย และเก็บไว้เป็นเงินออม ดังนั้น จึงมักเกิดปัญหาเรื่องรายได้ไม่พอใช้ และเกิดการกู้ยืม ซึ่งเป็นภาระหนี้สินที่จะเกิดตามมาในอนาคต พนักงานเหล่านี้ไม่ได้ให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมในเรื่องที่กล่าวมานี้เลย ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า โดยส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการทำงาน และอายุโดยเฉลี่ยมากกว่า จึงมีวุฒิภาวะในการตัดสินใจ และบริหารจัดการในเรื่องรายได้ได้ดีกว่า และเตรียมความพร้อมอย่างสม่ำเสมอเพื่อรับกับการที่องค์กรต้องยุบเลิก

## 4.2 ปฏิกริยาต่อการเปลี่ยนแปลง

4.2.1 พนักงานที่ยอมรับเมื่อบริษัท A ยุบเลิกตามพระราชกำหนด มีค่าเฉลี่ย 2.02 เตรียมความพร้อมได้น้อยกว่าพนักงานที่ไล่ตามการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย 2.27 ในด้านเศรษฐกิจ

เรื่อง วางแผนการใช้จ่ายเงินในแต่ละเดือนอย่างรอบคอบ ต้องชำระค่าดอกเบี้ย ค่าเช่าซื้อ ค่าบัตรเครดิต ซึ่งเป็นหนี้สิน และประกอบอาชีพเสริมควบคู่กับงานประจำ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับรายรับและรายจ่ายของพนักงาน โดยการไล่ตามการเปลี่ยนแปลงมีความเสี่ยงสูงกว่าการยอมรับ เพราะต้องมีศักยภาพที่ไม่ต่างไปจากอัตราความเร็วของการเปลี่ยนแปลงนั้น (“การบริหารการเปลี่ยนแปลง,” ออนไลน์, 2549) ดังนั้น เมื่อความเสี่ยงสูง พนักงานจึงเตรียมความพร้อมในเรื่องนี้มากกว่าการยอมรับ เพราะการยอมรับ คือ การรับรู้ และเข้าใจ พร้อมปฏิบัติตาม ดังนั้น การเตรียมความพร้อมจึงเป็นไปโดยปกติ

4.2.2 พนักงานที่ยอมรับเมื่อบริษัท A แปรสภาพและดำเนินการต่อไป มีค่าเฉลี่ย 2.07 เตรียมความพร้อมได้น้อยกว่าพนักงานที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย 2.46 ในด้านสังคม เรื่อง สร้างเครือข่ายกับเพื่อนสมาชิกต่างองค์กรในสายงานเดียวกัน เป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงนี้ยังไม่มีรูปแบบที่แน่ชัด เมื่อแปรสภาพแล้วพนักงานทุกคนจะได้ทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปหรือไม่ หรือเฉพาะบางส่วนเท่านั้น แล้วจะมีวิธีการคัดเลือกอย่างไร ความรู้สึกในความไม่แน่ใจ และความไม่มั่นคงในการทำงาน ก่อให้เกิดการต่อต้าน หากปล่อยไว้จะไม่เป็นผลดีต่อองค์กร ซึ่งการต่อต้านที่แสดงออกมานั้นมีอยู่ 3 รูปแบบ ได้แก่ การปฏิเสธการเปลี่ยนแปลง (Denial) บุคคลเหล่านี้จะไม่ให้ความร่วมมือใด ๆ ทั้งสิ้น การต่อต้านเงียบ (Passive Resistance) บุคคลประเภทนี้จะแสดงตนพร้อมให้ความร่วมมือ แต่เมื่อต้องปฏิบัติงานจะไม่ให้ความร่วมมือและรูปแบบสุดท้าย การต่อต้านอย่างเปิดเผย (Active Resistance) บุคคลประเภทนี้จะแสดงความไม่เห็นด้วยอย่างเปิดเผย และมักจะโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามตนเอง (“การบริหารการเปลี่ยนแปลง,” ออนไลน์, 2549) พนักงานจึงพยายามสร้างเครือข่ายกับเพื่อนต่างองค์กรในสายงานเดียวกัน เพื่อสร้างสัมพันธ์และมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมอาชีพเดียวกัน และแลกเปลี่ยนทัศนคติและมุมมอง หากเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอาจได้รับความช่วยเหลือระหว่างเพื่อนต่างองค์กรเหล่านี้ก็เป็นไปได้