

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความพร้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อการพัฒนาองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท นครไทยศรีอุตสาหกรรม จำกัด” ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาทั้งหมดของพนักงาน นำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็นส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 ระดับความรู้ ความเข้าใจของพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อการพัฒนาองค์กร

ส่วนที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แผนก/สังกัด อายุงานในองค์กร และการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร ดังนี้

เพศ

พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 72.6 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 27.4 เป็นเพศชาย

อายุ

พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 30.1 อายุ 25-29 ปี รองลงมาร้อยละ 26.0 อายุ 30-39 ปี พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และอายุระหว่าง 40-49 ปี มีจำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 20.5 และน้อยที่สุด ร้อยละ 2.7 อายุ 50 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา

พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 32.9 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 17.8 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีพนักงานเพียงร้อยละ 16.4 ที่มีการศึกษาในระดับอื่น ๆ (เช่น ปวช., ปวส., ปริญญาตรี)

ตำแหน่งงาน

พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 53.4 ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง พนักงานควบคุมเครื่องจักร รองลงมาร้อยละ 13.7 ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งช่างซ่อมบำรุง ร้อยละ 8.2 ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานข้อมูลผลิตภัณฑ์ พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งธุรการ พนักงานจัดส่ง และตำแหน่งอื่น ๆ (ได้แก่ ช่างเทคนิค) มีจำนวนเท่ากันคือร้อยละ 5.5 ร้อยละ 4.1 ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานบรรจุ และพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานคลังวัตถุดิบ/สินค้า พนักงานเปิดบิล พนักงานวางแผน มีจำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 1.4

แผนก/สังกัด

พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 72.6 เป็นพนักงานในฝ่ายผลิต (1, 2, 3, 4, 7) รองลงมา ร้อยละ 13.7 เป็นพนักงานแผนกวิศวกรรมและพัฒนากระบวนการ ร้อยละ 8.2 เป็นพนักงานแผนกข้อมูลผลิตภัณฑ์ ร้อยละ 2.7 เป็นพนักงานแผนกคลังวัตถุดิบ/สินค้า และมีพนักงานแผนกวางแผนการผลิตและแผนกบุคคล-ธุรการ จำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 1.4

อายุงานในองค์กร

พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 58.9 ปฏิบัติงานกับบริษัท เป็นระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี รองลงมา ร้อยละ 21.9 ปฏิบัติงานกับบริษัท เป็นระยะเวลา 5-10 ปี ร้อยละ 17.8 ปฏิบัติงานกับบริษัท เป็นระยะเวลา 10-15 ปี และร้อยละ 1.4 ปฏิบัติงานกับบริษัท เป็นระยะเวลา 15-20 ปี

การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร

พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 95.9 เคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร มีเพียงร้อยละ 4.1 เท่านั้นที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1
ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
หญิง	53	72.6
ชาย	20	27.4
<u>อายุ</u>		
ต่ำกว่า 25 ปี	15	20.5
25-29 ปี	22	30.1
30-39 ปี	19	26.0
40-49 ปี	15	20.5
50 ปีขึ้นไป	2	2.7
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ประถมศึกษา	24	32.9
มัธยมศึกษาตอนต้น	24	32.9
มัธยมศึกษาตอนปลาย	13	17.8
อื่น ๆ (เช่น ปวช., ปวส.,ปริญญาตรี)	12	16.4
<u>ตำแหน่งงาน</u>		
พนักงานส่วนโรงงาน	61	83.6
พนักงานคุมเครื่องจักร	39	53.4
พนักงานบรรจุ	3	4.1
พนักงานคลังวัตถุดิบ/สินค้า	1	1.4
ช่างซ่อมบำรุง	10	13.7
พนักงานจัดส่ง	4	5.5
อื่น ๆ (ช่างเทคนิค)	4	5.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>พนักงานส่วนสำนักงาน</u>		
พนักงานเปิดบิล	1	1.4
พนักงานข้อมูลผลิตภัณฑ์	6	8.2
พนักงานวางแผน	1	1.4
พนักงานธุรการ	4	5.5
<u>แผนก/สังกัด</u>		
<u>ส่วนโรงงาน</u>		
ผลิต (1, 2, 3, 4, 7)	53	72.6
คลังวัตถุดิบ/สินค้า	2	2.7
วิศวกรรมและพัฒนาระบบงาน	10	13.7
<u>ส่วนสำนักงาน</u>		
ข้อมูลผลิตภัณฑ์	6	8.2
วางแผนการผลิต	1	1.4
บุคคล-ธุรการ	1	1.4
<u>อายุงานในองค์กร</u>		
ต่ำกว่า 5 ปี	43	58.9
5-10 ปี	16	21.9
10-15 ปี	13	17.8
15-20 ปี	1	1.4
20 ปีขึ้นไป	0	0.00
<u>การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร</u>		
เคย	70	95.9
ไม่เคย	3	4.1

ส่วนที่ 2 ระดับความรู้ ความเข้าใจของพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

1. ความรู้ ความเข้าใจด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร

ผลการศึกษาความรู้ ความเข้าใจด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กรพบว่า พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจมากที่สุดว่า กิจกรรม 5 ส เป็นกิจกรรมพื้นฐานของการพัฒนาองค์กร คือ ร้อยละ 100 โดยพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจน้อยที่สุด ร้อยละ 13.7 คือ ไม่รู้ว่าการพัฒนาองค์กรนั้น ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องสื่อสารให้พนักงานทราบก่อนดำเนินการ (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

ความรู้ ความเข้าใจของพนักงานด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร

ความรู้ความเข้าใจด้านภาพรวม	เข้าใจถูก	เข้าใจผิด	ระดับความเข้าใจ
กิจกรรม 5ส เป็นกิจกรรมพื้นฐานของการพัฒนาบริษัท	73 (100.0)	0 (0.0)	สูง
การพัฒนาบริษัทเป็นกระบวนการที่ทำขึ้นอย่างมีแบบแผน มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในบริษัท	71 (97.3)	2 (2.7)	สูง
พนักงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จต่อการพัฒนาในด้านอื่น ๆ	70 (95.9)	3 (4.1)	สูง
การพัฒนาไม่ได้หมายถึงการเปลี่ยนแปลง แต่เป็นการปรับปรุงให้ดีขึ้น	69 (94.5)	4 (5.5)	สูง
การพัฒนาบริษัทมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความสามารถของพนักงานควบคู่ไปกับความสามารถขององค์กร	65 (89.0)	8 (11.0)	สูง
ความสำเร็จของการพัฒนาบริษัทขึ้นอยู่กับผู้บริหารเท่านั้น	64 (87.7)	9 (12.3)	สูง
ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องสื่อสารให้พนักงานทราบก่อนดำเนินการพัฒนาบริษัท	10 (13.7)	63 (86.3)	ต่ำ

2. ความรู้ ความเข้าใจของการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม

ผลการศึกษาความพร้อมด้านความรู้ ความเข้าใจของการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรมพบว่าพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจมากที่สุดว่า การอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้นเพื่อเพิ่มความรู้ให้กับพนักงานในด้านต่าง ๆ ถือว่าเป็นการพัฒนาบริษัท และการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้กับพนักงานในด้านต่าง ๆ เป็นกิจกรรมหนึ่งของการพัฒนาบริษัท คือ ร้อยละ 95.9 โดยพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจน้อยที่สุด ร้อยละ 43.8 ว่าการพัฒนาบริษัท เน้นการเปลี่ยนแปลงค่านิยม การปฏิบัติงานของกลุ่มและรายบุคคล (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

ความรู้ ความเข้าใจของพนักงานต่อการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม

ความรู้ความเข้าใจด้านพฤติกรรม	เข้าใจถูก	เข้าใจผิด	ระดับความเข้าใจ
การอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น เพื่อเพิ่มความรู้ให้กับพนักงานในด้านต่าง ๆ ถือว่าเป็นการพัฒนาบริษัท	70 (95.9)	3 (4.1)	สูง
การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้กับพนักงานในด้านต่าง ๆ เป็นกิจกรรมหนึ่งของการพัฒนาบริษัท	70 (95.9)	3 (4.1)	สูง
การพัฒนาบริษัทเน้นการเปลี่ยนแปลงค่านิยม การปฏิบัติงานของกลุ่มและรายบุคคล	32 (43.8)	41 (56.2)	ต่ำ

3. ความรู้ ความเข้าใจของการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง

ผลการศึกษาความพร้อมด้านความรู้ ความเข้าใจของการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้างพบว่าพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจมากที่สุดว่า การสื่อสารให้พนักงานทุกระดับเข้าใจนโยบายการพัฒนาบริษัท อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เป็นสิ่งที่ควรทำก่อนดำเนินการพัฒนา ร้อยละ 95.9 โดยพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจน้อยที่สุด ร้อยละ 16.4 ว่าการพัฒนาบริษัท ทำให้พนักงานทราบถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งของตนเองชัดเจนและทำให้พนักงานมีขอบเขตงานที่กว้างมากขึ้น (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

ความรู้ ความเข้าใจของพนักงานของการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง

ความรู้ความเข้าใจด้านโครงสร้าง	เข้าใจถูก	เข้าใจผิด	ระดับความเข้าใจ
การสื่อสารให้พนักงานทุกระดับเข้าใจ นโยบายการพัฒนาบริษัทอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เป็นสิ่งที่ควรทำก่อนดำเนินการพัฒนา	70 (95.9)	3 (4.1)	สูง
การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ถือเป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบริษัท	69 (94.5)	4 (5.5)	สูง
การพัฒนาบริษัทช่วยปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และช่วยเพิ่มสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น	66 (90.4)	7 (9.6)	สูง
การพัฒนาองค์กรรวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น	65 (89.0)	8 (11.0)	สูง
การพัฒนาบริษัทช่วยให้แต่ละหน่วยงานทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานของตนและปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่ต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น	57 (78.1)	16 (21.9)	ต่ำ
การพัฒนาบริษัทช่วยให้การให้รางวัลหรือการลงโทษ เป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์แน่นอน	35 (47.9)	38 (52.1)	ต่ำ
การพัฒนาบริษัททำให้พนักงานทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งของตนเองชัดเจน และทำให้พนักงานมีขอบเขตงานที่กว้างมากขึ้น	12 (16.4)	61 (83.6)	ต่ำ

4. ความรู้ ความเข้าใจของการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ

ผลการศึกษาความพร้อมด้านความรู้ ความเข้าใจของการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ พบว่า พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจมากที่สุดว่าการพัฒนาบริษัทมุ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมและเป็นหน้าที่ของทุกคน เนื่องจากส่งผลต่อการพัฒนาได้มากกว่าการมุ่งที่

บุคคลเพียงคนเดียว ร้อยละ 94.5 โดยพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจน้อยที่สุด ร้อยละ 37.0 ว่า การเปลี่ยนแปลงวิธีการ/ขั้นตอนการทำงานของแผนกใดแผนกหนึ่ง ถือเป็นการพัฒนาบริษัทฯ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

ความรู้ ความเข้าใจของพนักงานของการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ

ความรู้ความเข้าใจด้านกระบวนการ	เข้าใจถูก	เข้าใจผิด	ระดับความเข้าใจ
การพัฒนาบริษัทมุ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมและเป็นหน้าที่ของทุกคน เนื่องจากส่งผลต่อการพัฒนาได้มากกว่าการมุ่งที่บุคคลเพียงคนเดียว	69 (94.5)	4 (5.5)	สูง
ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้บริษัทต้องพัฒนาเทคโนโลยีภายใน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	68 (93.2)	5 (6.8)	สูง
การเปลี่ยนแปลงวิธีการ/ขั้นตอนการทำงานของแผนกใด แผนกหนึ่ง ถือเป็นการพัฒนาบริษัทฯ	27 (37.0)	46 (63.0)	ต่ำ

จากตาราง ที่ 4.2, 4.3, 4.4 และ 4.5 สามารถสรุปความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ ได้ว่า พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กรมากที่สุด ร้อยละ 85.7 รองลงมา คือ การพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรมและการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ ร้อยละ 66.7 และพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้างต่ำสุด คือ ร้อยละ 42.9 ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6

สรุป ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ

ความรู้ ความเข้าใจ	จำนวนข้อทั้งหมด	จำนวนข้อที่มี ความรู้ ความ เข้าใจระดับสูง	ร้อยละ
ด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร	7	6	85.7
การพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม	3	2	66.7
การพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ	3	2	66.7
การพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง	7	3	42.9

ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.5 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรในระดับสูง และร้อยละ 42.5 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรในระดับต่ำ โดยเมื่อผู้ตอบคำถามถูกต้องสูงสุด 18 ข้อ และน้อยที่สุด 11 ข้อ ค่าเฉลี่ยเป็น 13.2 ข้อ จากค่าเฉลี่ยแสดงว่าพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรในระดับต่ำ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

ระดับความรู้ ความเข้าใจของพนักงาน

ระดับคะแนนความรู้ความเข้าใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>ต่ำ</u>	31	42.5
11 คะแนน	1	1.4
12 คะแนน	3	4.1
13 คะแนน	3	4.1
14 คะแนน	9	12.3
15 คะแนน	15	20.5

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ระดับคะแนนความรู้ความเข้าใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สูง	42	57.5
16 คะแนน	24	32.9
17 คะแนน	13	17.8
18 คะแนน	5	6.8
รวม	73	100.0

ต่ำสุด = 11 สูงสุด = 18 ค่าเฉลี่ย = 13.2

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อการพัฒนาองค์กร

1. ความคิดเห็นต่อภาพรวมของการพัฒนาองค์กร

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) พบว่าพนักงานมีเห็นด้วยมากที่สุดว่า การพัฒนาบริษัทช่วยให้บริษัทมียอดขายเพิ่มขึ้นเท่านั้น ไม่ส่งผลดีต่อพนักงาน ($\bar{X} = 2.58$) โดยพนักงานร้อยละ 61.6 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 34.2 เห็นด้วย และร้อยละ 4.1 ไม่เห็นด้วย พนักงานมีเห็นด้วยน้อยที่สุดว่า การที่บริษัท สามารถดำเนินธุรกิจมานานกว่า 40 ปี เป็นผลมาจาก การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.11$) โดยพนักงานร้อยละ 16.4 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 78.1 เห็นด้วย และร้อยละ 5.5 ไม่เห็นด้วย ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8

ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
การพัฒนาบริษัทช่วยให้บริษัทมียอดขายเพิ่มขึ้นเท่านั้น ไม่ส่งผลดีต่อพนักงาน	45 (61.6)	25 (34.2)	3 (4.1)	2.58	0.58	เห็นด้วยมาก
การพัฒนาบริษัททำให้เสียเวลาในการทำงานประจำจากการที่จะต้องมีการประชุมบ่อย ๆ	44 (60.3)	24 (32.9)	5 (6.8)	2.53	0.63	เห็นด้วยมาก
ท่านไม่เห็นว่าการพัฒนาบริษัทจะส่งผลดีต่อท่านและหน่วยงานของท่าน	45 (61.6)	19 (26.0)	9 (12.3)	2.49	0.71	เห็นด้วยมาก
พนักงานทุกคนต้องมีความรู้และส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัท จึงจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ	36 (49.3)	36 (49.3)	1 (1.4)	2.48	0.53	เห็นด้วยมาก
การพัฒนาบริษัทในด้านต่าง ๆ ช่วยให้บริษัท มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ในสายตาของลูกค้า ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การแข่งขันทางการค้าในอนาคต	29 (39.7)	44 (60.3)	0 (0.0)	2.40	0.49	เห็นด้วยมาก
พนักงานทุกคน ทุกระดับ ควรมีส่วนช่วยให้การพัฒนาบริษัทประสบความสำเร็จ	27 (37.0)	44 (60.3)	2 (2.7)	2.34	0.53	เห็นด้วยมาก
พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมต่อการพัฒนาบริษัท	20 (27.4)	48 (65.8)	5 (6.8)	2.21	0.55	เห็นด้วย
การที่บริษัท สามารถดำเนินธุรกิจมานานกว่า 40 ปี เป็นผลมาจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	12 16.4	57 78.1	4 5.5	2.11	0.46	เห็นด้วย

2. ความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) พบว่า พนักงานเห็นด้วยมากที่สุดว่าการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทำให้เสียเวลาทำงาน และไม่เพิ่มความรู้ ($\bar{X} = 2.63$) โดยพนักงานร้อยละ 69.9 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 23.3 เห็นด้วย และร้อยละ 6.8 ไม่เห็นด้วย พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุดว่า พนักงานและหน่วยงานของพนักงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบริษัท ($\bar{X} = 1.90$) โดยพนักงานร้อยละ 6.8 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 76.7 เห็นด้วย และร้อยละ 16.4 ไม่เห็นด้วย ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9

ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม

การพัฒนาองค์กร	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย			
การเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทำให้เสียเวลาทำงาน และไม่เพิ่มความรู้	51 (69.9)	17 (23.3)	5 (6.8)	2.63	0.61	เห็นด้วย มาก
การอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น ช่วยทำให้ท่านมีความรู้เพิ่มมากขึ้น	16 (21.9)	56 (76.7)	1 (1.4)	2.21	0.44	เห็นด้วย
คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานของท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาบริษัท	6 (8.2)	54 (74.0)	13 (17.8)	1.90	0.51	เห็นด้วย
ท่านและหน่วยงานของท่าน สามารถปรับตัว ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบริษัท	5 (6.8)	56 (76.7)	12 (16.4)	1.90	0.48	เห็นด้วย

3. ความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้างของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) พบว่าพนักงานเห็นด้วยมากที่สุดว่า การพัฒนาบริษัททำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการมีช่องว่างมากขึ้น ($\bar{X} = 2.38$) โดยพนักงานร้อยละ 43.8 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 50.7 เห็นด้วย และร้อยละ 5.5 ไม่เห็นด้วย พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุดว่า การพัฒนาบริษัทจะช่วยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 1.99$) โดยพนักงานร้อยละ 16.4 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 65.8 เห็นด้วย และร้อยละ 17.8 ไม่เห็นด้วย ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10

ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง

การพัฒนาองค์กร	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
การพัฒนาบริษัททำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการมีช่องว่างมากขึ้น	32 (43.8)	37 (50.7)	4 (5.5)	2.38	0.59	เห็นด้วยมาก
การทำงานด้วยวิธีการเดิม ๆ เป็นวิธีการที่ท้านคุ้นเคยและสามารถทำงานได้รวดเร็ว	22 (30.1)	37 (50.7)	14 (19.2)	2.11	0.70	เห็นด้วย
การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารให้เหมาะสมเป็นเรื่องที่กระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน จึงควรมีการสื่อสารให้พนักงานทราบ	15 (20.5)	51 (69.9)	7 (9.6)	2.11	0.54	เห็นด้วย
การพัฒนาบริษัทจะช่วยเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	12 (16.4)	48 (65.8)	13 (17.8)	1.99	0.59	เห็นด้วย

4. ความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) พบว่าพนักงานเห็นด้วยมากที่สุดว่า การทำงานที่ต้องบันทึกข้อมูลลงเอกสาร เพิ่มความยุ่งยากในการทำงานและเสียเวลา ($\bar{X} = 2.37$) โดยพนักงานร้อยละ 46.6 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 43.8 เห็นด้วย และร้อยละ 9.6 ไม่เห็นด้วย พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุดว่า เทคโนโลยีที่ทันสมัยบางครั้งไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับองค์กร เช่น เครื่องสแกนลายนิ้วมือ ($\bar{X} = 2.23$) โดยพนักงานร้อยละ 45.2 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 32.9 เห็นด้วย และร้อยละ 21.9 ไม่เห็นด้วย ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11

ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ

การพัฒนาองค์กร	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
การทำงานที่ต้องบันทึกข้อมูลลงเอกสาร เพิ่มความยุ่งยากในการทำงานและเสียเวลา	34 (46.6)	32 (43.8)	7 (9.6)	2.37	0.66	เห็นด้วยมาก
การนำเครื่องจักร/วิธีการทำงานที่ทันสมัยเข้ามาใช้ ทำให้รายได้จากการทำงานล่วงเวลา (โอที) ของท่านลดลง	33 (45.2)	28 (38.4)	12 (16.4)	2.29	0.74	เห็นด้วย
การทำกิจกรรม 5ส ที่กำหนดให้ต้องทำความสะอาดเครื่องจักร สถานที่ทำงาน ช่วยให้ท่านทำงานได้รวดเร็วและสะดวกขึ้น	22 (30.1)	47 (64.4)	4 (5.5)	2.25	0.55	เห็นด้วย
เทคโนโลยีที่ทันสมัยบางครั้งไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับองค์กร เช่น เครื่องสแกนลายนิ้วมือ	33 (45.2)	24 (32.9)	16 (21.9)	2.23	0.79	เห็นด้วย

ส่วนที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แผนก/สังกัด อายุงานในองค์กร และการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร กับตัวแปรตามในด้านต่าง ๆ พบว่า

ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

1. ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของพนักงานกับระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร พนักงานชายและหญิงมีความรู้ ความเข้าใจไม่แตกต่างกัน (ร้อยละ 60.0 และ 56.6) (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

เพศกับระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

เพศ	ระดับความรู้ความเข้าใจ		รวม
	สูง	ต่ำ	
ชาย	12 (60.0)	8 (40.0)	20 (100.0)
หญิง	30 (56.6)	23 (43.4)	53 (100.0)
ผลต่างของค่าร้อยละ (การแปลผล)	3.4 ไม่แตกต่าง	3.4 ไม่แตกต่าง	

2. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานกับระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร พนักงานอายุระหว่าง 40-55 ปี มีความรู้ ความเข้าใจแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-39 ปี (ร้อยละ 70.6 และ 53.6) (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13
อายุกับระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

อายุ	ระดับความรู้ความเข้าใจ		รวม
	สูง	ต่ำ	
18-39 ปี	30 (53.6)	26 (46.4)	56 (100.0)
40-55 ปี	12 (70.6)	5 (29.4)	17 (100.0)
ผลต่างของค่าร้อยละ (การแปลผล)	17.0 แตกต่างกัน	17.0 แตกต่างกัน	

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของพนักงานกับระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีการศึกษาน้อยกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความรู้ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป (ร้อยละ 56.3 และ 60.0) (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14
การศึกษากับระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

การศึกษา	ระดับความรู้ความเข้าใจ		รวม
	สูง	ต่ำ	
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	27 (56.3)	21 (43.7)	48 (100.0)
มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป	15 (60.0)	10 (40.0)	25 (100.0)
ผลต่างของค่าร้อยละ (การแปลผล)	3.7 ไม่แตกต่าง	3.7 ไม่แตกต่าง	

4. ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานของพนักงานกับระดับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีตำแหน่งในส่วนสำนักงานมีระดับความรู้ ความเข้าใจที่แตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งในส่วนโรงงาน (ร้อยละ 75.0 และ 54.1) (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

ตำแหน่งงานกับระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

ตำแหน่งงาน	ระดับความรู้ความเข้าใจ		รวม
	สูง	ต่ำ	
พนักงานส่วนโรงงาน	33 (54.1)	28 (45.9)	61 (100.0)
พนักงานส่วนสำนักงาน	9 (75.0)	3 (25.0)	12 (100.0)
ผลต่างของค่าร้อยละ (การแปลผล)	20.9 แตกต่าง	20.9 แตกต่าง	

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนก/สังกัดของพนักงานกับระดับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร พนักงานที่สังกัดส่วนสำนักงานมีระดับความรู้ ความเข้าใจที่แตกต่างจากพนักงานที่สังกัดโรงงาน (ร้อยละ 75.0 และ 55.4) (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

แผนก/สังกัด กับระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

แผนก/สังกัด	ระดับความรู้ความเข้าใจ		รวม
	สูง	ต่ำ	
ส่วนโรงงาน	36 (55.4)	29 (44.6)	65 (100.0)
ส่วนสำนักงาน	6 (75.0)	2 (25.0)	8 (100.0)
ผลต่างของค่าร้อยละ (การแปลผล)	19.6 แตกต่าง	19.6 แตกต่าง	

6. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานในองค์กรของพนักงานกับระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีอายุงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไปมีระดับความรู้ ความเข้าใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุงานในองค์กรต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 64.3 และ 55.9) (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

อายุงานในองค์กร กับระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

อายุงานในองค์กร	ระดับความรู้ความเข้าใจ		รวม
	สูง	ต่ำ	
ต่ำกว่า 10 ปี	33 (55.9)	26 (44.1)	59 (100.0)
10 ปีขึ้นไป	9 (64.3)	5 (35.7)	14 (100.0)
ผลต่างของค่าร้อยละ (การแปลผล)	8.4 แตกต่างกัน	8.4 แตกต่างกัน	

7. ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรของพนักงานกับระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร พนักงานที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมมีระดับความรู้ ความเข้าใจที่แตกต่างจากพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 100.0 และ 55.7)(ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรกับระดับความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร	ระดับความรู้ความเข้าใจ		รวม
	สูง	ต่ำ	
เคย	39 (55.7)	31 (44.3)	70 (100.0)
ไม่เคย	3 (100.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
ผลต่างของค่าร้อยละ (การแปลผล)	44.3 แตกต่างกัน	44.3 แตกต่างกัน	

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการพัฒนาองค์กร

1. ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร

พนักงานชายและพนักงานหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.17$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดด้านไม่เห็นว่าการพัฒนาบริษัท จะส่งผลดีต่อพนักงานและหน่วยงานของพนักงาน และแตกต่างกันน้อยที่สุดด้านการพัฒนาบริษัทในด้านต่าง ๆ ช่วยให้บริษัท มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ในสายตาของลูกค้า ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การแข่งขันทางการค้าในอนาคต (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

เพศของพนักงานกับความคิดเห็นด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร	เพศ		\bar{X} การแปลผล
	ชาย	หญิง	
ท่านไม่เห็นว่าการพัฒนาบริษัทจะส่งผลดีต่อท่านและหน่วยงานของท่าน	2.15	2.62	0.47 แตกต่าง
พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมต่อการพัฒนาบริษัท	1.95	2.30	0.35 แตกต่าง
พนักงานทุกคน ทุกระดับ ควรมีส่วนช่วยให้การพัฒนาบริษัทประสบความสำเร็จ	2.45	2.30	0.15 แตกต่าง
การพัฒนาบริษัททำให้เสียเวลาในการทำงานประจำจากการที่จะต้องมีการประชุมบ่อย ๆ	2.45	2.57	0.12 ไม่แตกต่าง
การที่บริษัท สามารถดำเนินธุรกิจมานานกว่า 40 ปี เป็นผลมาจาก การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	2.20	2.08	0.12 ไม่แตกต่าง
การพัฒนาบริษัทช่วยให้บริษัทขมียอดขายเพิ่มขึ้นเท่านั้น ไม่ส่งผลดีต่อพนักงาน	2.50	2.60	0.10 ไม่แตกต่าง
พนักงานทุกคนต้องมีความรู้และส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัท จึงจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ	2.50	2.47	0.03 ไม่แตกต่าง
การพัฒนาบริษัทในด้านต่าง ๆ ช่วยให้บริษัทฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ในสายตาของลูกค้า ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การแข่งขันทางการค้าในอนาคต	2.40	2.40	0.00 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของ เพศของพนักงานกับความคิดเห็นด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร			0.17 แตกต่าง

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม
พนักงานชายและพนักงานหญิง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้าน
พฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.14$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า คนส่วนใหญ่
ในหน่วยงานของพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาบริษัท และมีความคิดเห็นแตกต่างกัน
น้อยที่สุดว่า การอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่บริษัท จัดขึ้น ช่วยทำให้ท่านมีความรู้เพิ่มมากขึ้น และ
พนักงานและหน่วยงานของพนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
จากการพัฒนาบริษัท (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20
เพศของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร
ด้านพฤติกรรม

การพัฒนาองค์กร	เพศ		\bar{X} การแปลผล
	ชาย	หญิง	
คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานของท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อ การพัฒนาบริษัท	2.10	1.83	0.27 แตกต่าง
การเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทำให้ เสียเวลาทำงาน และไม่เพิ่มความรู้	2.50	2.68	0.18 แตกต่าง
การอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น ช่วยทำให้ท่าน มีความรู้เพิ่มมากขึ้น	2.25	2.19	0.06 ไม่แตกต่าง
ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบริษัท	1.95	1.89	0.06 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของ เพศของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม			0.14 ไม่แตกต่าง

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร ด้าน
โครงสร้าง

พนักงานชายและพนักงานหญิง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้าน
โครงสร้าง แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.20$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า การพัฒนาบริษัท

จะช่วยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า การพัฒนาบริษัท ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการมีช่องว่างมากขึ้น (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21
เพศของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร
ด้านโครงสร้าง

การพัฒนาองค์กร	เพศ		\bar{X} การแปลผล
	ชาย	หญิง	
การพัฒนาบริษัทจะช่วยเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	2.20	1.91	0.29 แตกต่าง
การทำงานด้วยวิธีการเดิม ๆ เป็นวิธีการที่ท่านคุ้นเคยและสามารถทำงานได้รวดเร็ว	2.25	2.06	0.19 แตกต่าง
การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารให้เหมาะสมเป็นเรื่องที่กระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน จึงควรมีการสื่อสารให้พนักงานทราบ	2.25	2.06	0.19 แตกต่าง
การพัฒนาบริษัททำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการมีช่องว่างมากขึ้น	2.30	2.42	0.12 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ เพศของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง			0.20 แตกต่าง

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร ด้านกระบวนการ

พนักงานชายและพนักงานหญิง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ ไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.14$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า เทคโนโลยีที่ทันสมัยบางครั้งไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับองค์กร เช่น เครื่องสแกนลายนิ้วมือและมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า การทำกิจกรรม 5ส ที่กำหนดให้ต้องทำความสะอาดเครื่องจักร สถานที่ทำงาน ช่วยให้ท่านทำงานได้รวดเร็วและสะดวกขึ้น (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22
เพศของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร
ด้านกระบวนการ

การพัฒนาองค์กร	เพศ		การแปลผล
	ชาย	หญิง	
เทคโนโลยีที่ทันสมัยบางครั้งไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับองค์กร เช่น เครื่องสแกนลายนิ้วมือ	2.05	2.30	0.25
การนำเครื่องจักร/วิธีการทำงานที่ทันสมัยเข้ามาใช้ ทำให้รายได้จากการทำงานล่วงเวลา (โอที) ของท่านลดลง	2.40	2.25	0.15
การทำงานที่ต้องบันทึกข้อมูลลงเอกสาร เพิ่มความยุ่งยากในการทำงานและเสียเวลา	2.30	2.40	0.10
การทำกิจกรรม 5ส ที่กำหนดให้ต้องทำความสะอาดเครื่องจักร สถานที่ทำงาน ช่วยให้ท่านทำงานได้รวดเร็วและสะดวกขึ้น	2.30	2.23	0.07
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเพศของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ			0.14 ไม่แตกต่าง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร

พนักงานที่มีอายุ 18-39 ปี และ 40-55 ปี มีความคิดเห็นต่อภาพรวมของการพัฒนาองค์กรไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.11$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า บริษัทฯ สามารถดำเนินธุรกิจมานานกว่า 40 ปี เป็นผลมาจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า การพัฒนาบริษัทฯ ทำให้เสียเวลาในการทำงานประจำจากการที่จะต้องมีการประชุมบ่อย ๆ และพนักงานทุกคนต้องมีความรู้และส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัทฯ จึงจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

อายุของพนักงานกับความคิดเห็นด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร	อายุ		\bar{X} การแปลผล
	18-39 ปี	40-55 ปี	
การที่บริษัท สามารถดำเนินธุรกิจมานานกว่า 40 ปี เป็นผลมาจาก การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	2.04	2.35	0.31 แตกต่าง
พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมต่อการพัฒนาบริษัท	2.14	2.41	0.27 แตกต่าง
การพัฒนาบริษัทช่วยให้บริษัทฯ มียอดขายเพิ่มขึ้นเท่านั้น ไม่ส่งผลดีต่อพนักงาน	2.55	2.65	0.10 ไม่แตกต่าง
การพัฒนาบริษัทในด้านต่าง ๆ ช่วยให้บริษัทฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ในสายตาของลูกค้า ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การแข่งขันทางการค้าในอนาคต	2.38	2.47	0.09 ไม่แตกต่าง
พนักงานทุกคน ทุกระดับ ควรมีส่วนร่วมช่วยให้การพัฒนาบริษัทประสบความสำเร็จ	2.36	2.29	0.07 ไม่แตกต่าง
ท่านไม่เห็นว่าการพัฒนาบริษัทจะส่งผลดีต่อท่านและหน่วยงานของท่าน	2.50	2.47	0.03 ไม่แตกต่าง
การพัฒนาบริษัททำให้เสียเวลาในการทำงานประจำจากการที่จะต้องมีการประชุมบ่อย ๆ	2.54	2.53	0.01 ไม่แตกต่าง
พนักงานทุกคนต้องมีความรู้และส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัท จึงจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ	2.48	2.47	0.01 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของอายุของพนักงานกับความคิดเห็นด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร			0.11 ไม่แตกต่าง

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้าน พฤติกรรม

พนักงานที่มีอายุ 18-39 ปี และ 40-55 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.15$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานของพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาบริษัท และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า การเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทำให้เสียเวลาทำงาน และไม่เพิ่มความรู้ (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

อายุของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม

การพัฒนาองค์กร	อายุ		การแปลผล
	18-39 ปี	40-55 ปี	
คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานของท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาบริษัท	1.84	2.12	0.28
ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบริษัท	1.86	2.06	0.20
การอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น ช่วยทำให้ท่านมีความรู้เพิ่มมากขึ้น	2.18	2.29	0.07
การเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทำให้เสียเวลาทำงาน และไม่เพิ่มความรู้	2.64	2.59	0.05
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของ อายุของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม			0.15 แตกต่าง

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร โครงสร้าง

พนักงานที่มีอายุ 18-39 ปี และ 40-55 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้างไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.10$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า การพัฒนาบริษัท จะช่วยเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และมีความคิดเห็น

แตกต่างกันน้อยที่สุดว่า การทำงานด้วยวิธีการเดิม ๆ เป็นวิธีการที่ท่านคุ้นเคยและสามารถทำงานได้รวดเร็ว (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25
อายุของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร
ด้านโครงสร้าง

การพัฒนาองค์กร	อายุ		การแปลผล
	18-39 ปี	40-55 ปี	
การพัฒนาบริษัทจะช่วยเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	1.95	2.12	0.17
การพัฒนาบริษัททำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการมีช่องว่างมากขึ้น	2.36	2.47	0.11
การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารให้เหมาะสมเป็นเรื่องที่กระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน จึงควรมีการสื่อสารให้พนักงานทราบ	2.13	2.06	0.07
การทำงานด้วยวิธีการเดิม ๆ เป็นวิธีการที่ท่านคุ้นเคยและสามารถทำงานได้รวดเร็ว	2.14	2.00	0.06
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของอายุของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง			0.10 ไม่แตกต่าง

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ

พนักงานที่มีอายุ 18-39 ปี และ 40-55 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.15$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า การทำงานที่ต้องบันทึกข้อมูลลงเอกสาร เพิ่มความยุ่งยากในการทำงานและเสียเวลา และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า เทคโนโลยีที่ทันสมัยบางครั้งไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับองค์กร เช่น เครื่องสแกนลายนิ้วมือ(ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26
อายุของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร
ด้านกระบวนการ

การพัฒนาองค์กร	อายุ		การแปลผล
	18-39 ปี	40-55 ปี	
การทำงานที่ต้องบันทึกข้อมูลลงเอกสาร เพิ่มความยุ่งยาก ในการทำงานและเสียเวลา	2.41	2.24	0.17 แตกต่าง
การนำเครื่องจักร/วิธีการทำงานที่ทันสมัยเข้ามาใช้ ทำให้ รายได้จากการทำงานล่วงเวลา (โอที) ของท่านลดลง	2.25	2.41	0.16 แตกต่าง
การทำกิจกรรม 5ส ที่กำหนดให้ต้องทำความสะอาด เครื่องจักร สถานที่ทำงาน ช่วยให้ท่านทำงานได้รวดเร็ว และสะดวกขึ้น	2.21	2.35	0.14 ไม่แตกต่าง
เทคโนโลยีที่ทันสมัยบางครั้งไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับ องค์กร เช่น เครื่องสแกนลายนิ้วมือ	2.21	2.09	0.12 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของ อายุของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ			0.15 แตกต่าง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร

พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย และมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาพรวมของการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.18$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า การพัฒนาบริษัทช่วยให้บริษัทฯ มียอดขายเพิ่มขึ้นเท่านั้น ไม่ส่งผลดีต่อพนักงาน และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่าพนักงานทุกคนต้องมีความรู้และส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัทฯ จึงจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27
ระดับการศึกษาของพนักงานกับความคิดเห็นด้านภาพรวม
ของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร	ระดับการศึกษา		การแปลผล
	< มัธยมปลาย	> มัธยมปลาย	
การพัฒนาบริษัทช่วยให้บริษัทฯมียอดขายเพิ่มขึ้นเท่านั้น ไม่ส่งผลดีต่อพนักงาน	2.71	2.32	0.39 แตกต่าง
พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมต่อการพัฒนาบริษัท	2.31	2.00	0.31 แตกต่าง
ท่านไม่เห็นว่าการพัฒนาบริษัทจะส่งผลดีต่อท่านและหน่วยงานของท่าน	2.58	2.32	0.26 แตกต่าง
พนักงานทุกคน ทุกระดับ ควรมีส่วนร่วมช่วยในการพัฒนาบริษัทประสบความสำเร็จ	2.29	2.44	0.15 แตกต่าง
การพัฒนาบริษัททำให้เสียเวลาในการทำงานประจำจากการที่จะต้องมีการประชุมบ่อย ๆ	2.58	2.44	0.14 ไม่แตกต่าง
บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจมานานกว่า 40 ปี เป็นผลมาจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	2.15	2.04	0.11 ไม่แตกต่าง
การพัฒนาบริษัทในด้านต่าง ๆ ช่วยให้บริษัทฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ในสายตาของลูกค้า ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การแข่งขันทางการค้าในอนาคต	2.42	2.36	0.06 ไม่แตกต่าง
พนักงานทุกคนต้องมีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัท จึงจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ	2.48	2.48	0.00 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับการศึกษาของพนักงานกับความคิดเห็นด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร			0.18 แตกต่าง

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม

พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย และมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.08$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานของพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาบริษัท และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า การอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดขึ้น ช่วยทำให้พนักงานมีความรู้เพิ่มมากขึ้น (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28

ระดับการศึกษาของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม

การพัฒนาองค์กร	ระดับการศึกษา		การแปลผล
	< มัธยมปลาย	> มัธยมปลาย	
คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานของท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาบริษัท	1.98	1.76	0.22 แตกต่าง
การเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทำให้เสียเวลาทำงาน และไม่เพิ่มความรู้	2.65	2.60	0.05 ไม่แตกต่าง
ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบริษัท	1.92	1.88	0.04 ไม่แตกต่าง
การอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น ช่วยทำให้ท่านมีความรู้เพิ่มมากขึ้น	2.21	2.20	0.01 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับการศึกษาของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม			0.08 ไม่แตกต่าง

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง

พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย และมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้างไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.11$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า คนการพัฒนาบริษัทจะช่วยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารให้เหมาะสมเป็นเรื่องที่กระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน จึงควรมีการสื่อสารให้พนักงานทราบ (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29

ระดับการศึกษาของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง

การพัฒนาองค์กร	ระดับการศึกษา		การแปลผล
	< มัธยมปลาย	> มัธยมปลาย	
การพัฒนาบริษัทจะช่วยเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	1.94	2.08	0.14 ไม่แตกต่าง
การทำงานด้วยวิธีการเดิม ๆ เป็นวิธีการที่ท่านคุ้นเคยและสามารถทำงานได้รวดเร็ว	2.15	2.04	0.11 ไม่แตกต่าง
การพัฒนาบริษัททำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการมีช่องว่างมากขึ้น	2.42	2.32	0.10 ไม่แตกต่าง
การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารให้เหมาะสมเป็นเรื่องที่กระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน จึงควรมีการสื่อสารให้พนักงานทราบ	2.08	2.16	0.08 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับการศึกษาของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง			0.11 ไม่แตกต่าง

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร ด้านกระบวนการ

พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย และมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.17$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า การนำเครื่องจักร/วิธีการทำงานที่ทันสมัยเข้ามาใช้ ทำให้รายได้จากการทำงานล่วงเวลา (โอที) ของท่านลดลง และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า การทำงานที่ต้องบันทึกข้อมูลลงเอกสาร เพิ่มความยุ่งยากในการทำงานและเสียเวลา (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30

ระดับการศึกษาของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ

การพัฒนาองค์กร	ระดับการศึกษา		การแปลผล
	< มัธยมปลาย	> มัธยมปลาย	
การนำเครื่องจักร/วิธีการทำงานที่ทันสมัยเข้ามาใช้ ทำให้รายได้จากการทำงานล่วงเวลา (โอที) ของท่านลดลง	2.44	2.00	0.44 แตกต่าง
เทคโนโลยีที่ทันสมัยบางครั้งไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับองค์กร เช่น เครื่องสแกนลายนิ้วมือ	2.21	2.32	0.11 ไม่แตกต่าง
การทำกิจกรรม 5ส ที่กำหนดให้ต้องทำความสะอาดเครื่องจักร สถานที่ทำงาน ช่วยให้ท่านทำงานได้รวดเร็วและสะดวกขึ้น	2.21	2.28	0.07 ไม่แตกต่าง
การทำงานที่ต้องบันทึกข้อมูลลงเอกสาร เพิ่มความยุ่งยากในการทำงานและเสียเวลา	2.35	2.40	0.05 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของ ระดับการศึกษาของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้าน กระบวนการ			0.17 แตกต่าง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับความคิดเห็นด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร

พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานส่วนโรงงานและส่วนสำนักงาน มีความคิดเห็นต่อภาพรวมของการพัฒนาองค์กรไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.13$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า การพัฒนาบริษัท ทำให้เสียเวลาในการทำงานประจำจากการที่จะต้องมีการประชุมบ่อย ๆ และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า พนักงานทุกคนต้องมีความรู้และส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัท จึงจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.31

ตำแหน่งงานของพนักงานกับความคิดเห็นด้านภาพรวม
ของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร	ตำแหน่ง		การแปลผล
	โรงงาน	สำนักงาน	
การพัฒนาบริษัททำให้เสียเวลาในการทำงานประจำจากการที่จะต้องมีการประชุมบ่อย ๆ	2.57	2.33	0.24 แตกต่าง
ท่านไม่เห็นว่าการพัฒนาบริษัทจะส่งผลดีต่อท่านและหน่วยงานของท่าน	2.52	2.33	0.19 แตกต่าง
พนักงานทุกคน ทุกระดับ ควรมีส่วนช่วยให้การพัฒนาบริษัทประสบความสำเร็จ	2.31	2.50	0.19 แตกต่าง
พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมต่อการพัฒนาบริษัท	2.23	2.08	0.15 แตกต่าง
การที่บริษัท สามารถดำเนินธุรกิจมานานกว่า 40 ปี เป็นผลมาจาก การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	2.13	2.00	0.13 ไม่แตกต่าง
การพัฒนาบริษัทช่วยให้บริษัทมียอดขายเพิ่มขึ้นเท่านั้น ไม่ส่งผลดีต่อพนักงาน	2.59	2.52	0.07 ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

การพัฒนาองค์กร	ตำแหน่ง		การแปลผล
	โรงงาน	สำนักงาน	
การพัฒนาบริษัทในด้านต่างๆ ช่วยให้บริษัทฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ในสายตาของลูกค้า ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การแข่งขันทางการค้าในอนาคต	2.39	2.42	0.03 ไม่แตกต่าง
พนักงานทุกคนต้องมีความรู้และส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัท จึงจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ	2.48	2.50	0.02 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของตำแหน่งงานของพนักงานกับความคิดเห็นด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร			0.13 ไม่แตกต่าง

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม

พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานส่วนโรงงานและส่วนสำนักงาน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.21$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานของพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาบริษัทฯ และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า การอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดขึ้น ช่วยทำให้ท่านมีความรู้เพิ่มมากขึ้น (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32
ตำแหน่งงานของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การพัฒนางานองค์กรด้านพฤติกรรม

การพัฒนางานองค์กร	ตำแหน่ง		การแปลผล
	โรงงาน	สำนักงาน	
คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานของท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาบริษัท	1.97	1.58	0.39 แตกต่าง
การเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทำให้เสียเวลาทำงาน และไม่เพิ่มความรู้	2.59	2.83	0.24 แตกต่าง
ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบริษัท	1.93	1.75	0.18 แตกต่าง
การอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น ช่วยทำให้ท่านมีความรู้เพิ่มมากขึ้น	2.21	2.17	0.04 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของตำแหน่งงานของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางานองค์กรด้านพฤติกรรม			0.21 แตกต่าง

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับความคิดเห็นต่อการพัฒนางานองค์กรด้านโครงสร้าง

พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานส่วนโรงงานและส่วนสำนักงาน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานองค์กรด้านโครงสร้างไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.08$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า การพัฒนาบริษัท ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการมีช่องว่างมากขึ้น และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า การการทำงานด้วยวิธีการเดิม ๆ เป็นวิธีการที่ท่านคุ้นเคยและสามารถทำงานได้รวดเร็ว (ตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.33
ตำแหน่งงานของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง

การพัฒนาองค์กร	ตำแหน่ง		การแปลผล
	โรงงาน	สำนักงาน	
การพัฒนาบริษัททำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการมีช่องว่างมากขึ้น	2.36	2.50	0.14 ไม่แตกต่าง
การพัฒนาบริษัทจะช่วยเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	2.00	1.92	0.08 ไม่แตกต่าง
การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารให้เหมาะสมเป็นเรื่องที่กระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน จึงควรมีการสื่อสารให้พนักงานทราบ	2.10	2.17	0.07 ไม่แตกต่าง
การทำงานด้วยวิธีการเดิม ๆ เป็นวิธีการที่ท่านคุ้นเคยและสามารถทำงานได้รวดเร็ว	2.11	2.08	0.03 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของตำแหน่งงานของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง			0.08 ไม่แตกต่าง

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ

พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานส่วนโรงงานและส่วนสำนักงาน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.19$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า การนำเครื่องจักร/วิธีการทำงานที่ทันสมัยเข้ามาใช้ทำให้รายได้จากการทำงานล่วงเวลา (โอที) ของท่านลดลง และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า การทำงานที่ต้องบันทึกข้อมูลลงเอกสาร เพิ่มความยุ่งยากในการทำงานและเสียเวลา (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34
ตำแหน่งงานของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ

การพัฒนาองค์กร	ตำแหน่ง		การแปลผล
	โรงงาน	สำนักงาน	
การนำเครื่องจักร/วิธีการทำงานที่ทันสมัยเข้ามาใช้ ทำให้ รายได้จากการทำงานล่วงเวลา (โอที) ของท่านลดลง	2.33	2.08	0.25 แตกต่าง
การทำกิจกรรม 5ส ที่กำหนดให้ต้องทำความสะอาด เครื่องจักร สถานที่ทำงาน ช่วยให้คุณทำงานได้รวดเร็ว และสะดวกขึ้น	2.28	2.06	0.22 แตกต่าง
เทคโนโลยีที่ทันสมัยบางครั้งไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับ องค์กร เช่น เครื่องสแกนลายนิ้วมือ	2.20	2.42	0.22 แตกต่าง
การทำงานที่ต้องบันทึกข้อมูลลงเอกสาร เพิ่มความยุ่งยาก ในการทำงานและเสียเวลา	2.36	2.42	0.06 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของ ตำแหน่งงานของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้าน กระบวนการ			0.19 แตกต่าง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนก/สังกัดกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนก/สังกัดกับความคิดเห็นด้านภาพรวมของ การพัฒนาองค์กร

พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนโรงงานและส่วนสำนักงาน มีความคิดเห็นต่อ
ภาพรวมของการพัฒนาองค์กรไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.11$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด
ว่า การพัฒนาบริษัทช่วยให้บริษัทฯ มียอดขายเพิ่มขึ้นเท่านั้น ไม่ส่งผลดีต่อพนักงาน และม
ีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า พนักงานทุกคน ทุกระดับควรมีส่วนช่วยให้การพัฒนาบริษัท
ประสบความสำเร็จ และการพัฒนาบริษัท ทำให้เสียเวลาในการทำงานประจำจากการที่จะต้องม
ีการประชุมบ่อย ๆ (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.35

แผนก/สังกัด ของพนักงานกับความคิดเห็นด้านภาพรวม

ของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร	แผนก/สังกัด		การแปลผล
	โรงงาน	สำนักงาน	
การพัฒนาบริษัทช่วยให้บริษัทฯมียอดขายเพิ่มขึ้นเท่านั้น ไม่ส่งผลดีต่อพนักงาน	2.55	2.75	0.20 แตกต่าง
การที่บริษัท สามารถดำเนินธุรกิจมานานกว่า 40 ปี เป็น ผลมาจาก การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	2.09	2.25	0.16 แตกต่าง
ท่านไม่เห็นว่าการพัฒนาบริษัทจะส่งผลดีต่อท่านและ หน่วยงานของท่าน	2.51	2.38	0.13 ไม่แตกต่าง
การพัฒนาบริษัทในด้านต่าง ๆ ช่วยให้บริษัทฯ มี ภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ในสายตาของลูกค้า ซึ่งเป็นการเตรียม ความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การแข่งขันทางการค้าใน อนาคต	2.38	2.50	0.12 ไม่แตกต่าง
พนักงานทุกคนต้องมีความรู้และส่วนร่วมในการพัฒนา บริษัท จึงจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ	2.49	2.38	0.11 ไม่แตกต่าง
พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมต่อการพัฒนาบริษัท	2.22	2.13	0.09 ไม่แตกต่าง
พนักงานทุกคน ทุกระดับ ควรมีส่วนช่วยให้การพัฒนา บริษัทประสบความสำเร็จ	2.34	2.38	0.04 ไม่แตกต่าง
การพัฒนาบริษัททำให้เสียเวลาในการทำงานประจำจาก การที่จะต้องมีการประชุมบ่อย ๆ	2.54	2.50	0.04 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของ แผนก/สังกัด ของพนักงานกับความคิดเห็นด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร			0.11 ไม่แตกต่าง

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนก/สังกัดกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้าน พฤติกรรม

พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนโรงงานและส่วนสำนักงาน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.16$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานของพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาบริษัท และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่าพนักงานและหน่วยงานของพนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบริษัท (ตารางที่ 4.36)

ตารางที่ 4.36

แผนก/สังกัด ของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม

การพัฒนาองค์กร	แผนก/สังกัด		การแปลผล
	โรงงาน	สำนักงาน	
คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานของท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาบริษัท	1.94	1.63	0.31 แตกต่าง
การเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทำให้เสียเวลาทำงาน และไม่เพิ่มความรู้	2.66	2.88	0.22 แตกต่าง
การอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น ช่วยทำให้ท่านมีความรู้เพิ่มมากขึ้น	2.22	2.13	0.09 ไม่แตกต่าง
ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบริษัท	1.91	1.88	0.03 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของ แผนก/สังกัด ของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม			0.16 แตกต่าง

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนก/สังกัดกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้าน โครงสร้าง

พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนโรงงานและส่วนสำนักงาน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้างแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.15$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า

การทำงานด้วยวิธีการเดิม ๆ เป็นวิธีการที่ท่านคุ้นเคยและสามารถทำงานได้รวดเร็ว และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า การพัฒนาบริษัท จะช่วยเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ (ตารางที่ 4.37)

ตารางที่ 4.37

แผนก/สังกัด ของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ

การพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง

การพัฒนาองค์กร	แผนก/สังกัด		การแปลผล
	โรงงาน	สำนักงาน	
การทำงานด้วยวิธีการเดิม ๆ เป็นวิธีการที่ท่านคุ้นเคยและสามารถทำงานได้รวดเร็ว	2.08	2.38	0.30 แตกต่าง
การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารให้เหมาะสมเป็นเรื่องที่กระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน จึงควรมีการสื่อสารให้พนักงานทราบ	2.09	2.25	0.16 แตกต่าง
การพัฒนาบริษัททำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการมีช่องว่างมากขึ้น	2.37	2.50	0.13 ไม่แตกต่าง
การพัฒนาบริษัทจะช่วยเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	1.98	2.00	0.02 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของแผนก/สังกัด ของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง			0.15 แตกต่าง

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนก/สังกัดกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ

พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนโรงงานและส่วนสำนักงาน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.19$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า เทคโนโลยีที่ทันสมัยบางครั้งไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับองค์กร เช่น เครื่องสแกนลายนิ้วมือ และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า การทำงานที่ต้องบันทึกข้อมูลลงเอกสารเพิ่มความยุ่งยากในการทำงานและเสียเวลา (ตารางที่ 4.38)

ตารางที่ 4.38
แผนก/สังกัด ของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ

การพัฒนาองค์กร	แผนก/สังกัด		การแปลผล
	โรงงาน	สำนักงาน	
เทคโนโลยีที่ทันสมัยบางครั้งไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับองค์กร เช่น เครื่องสแกนลายนิ้วมือ	2.18	2.63	0.45 แตกต่าง
การนำเครื่องจักร/วิธีการทำงานที่ทันสมัยเข้ามาใช้ ทำให้รายได้จากการทำงานล่วงเวลา (โอที) ของท่านลดลง	2.31	2.13	0.18 แตกต่าง
การทำกิจกรรม 5ส ที่กำหนดให้ต้องทำความสะอาดเครื่องจักร สถานที่ทำงาน ช่วยให้ท่านทำงานได้รวดเร็วและสะดวกขึ้น	2.26	2.13	0.13 ไม่แตกต่าง
การทำงานที่ต้องบันทึกข้อมูลลงเอกสาร เพิ่มความยุ่งยากในการทำงานและเสียเวลา	2.37	2.38	0.01 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของแผนก/สังกัด ของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ			0.19 แตกต่าง

6. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงาน กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร

6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงาน กับความคิดเห็นด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร

พนักงานที่มีอายุงานในองค์กร ต่ำกว่า 10 ปี และอายุงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาพรวมของการพัฒนาองค์กรไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.11$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมต่อการพัฒนาบริษัท และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า การที่บริษัท สามารถดำเนินธุรกิจมานานกว่า 40 ปี เป็นผลมาจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ตารางที่ 4.39)

ตารางที่ 4.39
 อายุงานของพนักงานกับความคิดเห็นด้านภาพรวม
 ของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร	อายุงาน		การแปลผล
	< 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	
พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมต่อการพัฒนาบริษัท	2.15	2.43	0.28 แตกต่าง
การพัฒนาบริษัททำให้เสียเวลาในการทำงานประจำจากการที่จะต้องมีการประชุมบ่อย ๆ	2.56	2.43	0.13 ไม่แตกต่าง
การพัฒนาบริษัทในด้านต่าง ๆ ช่วยให้บริษัทฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ในสายตาของลูกค้า ซึ่งเป็น การเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การแข่งขันทางการค้าในอนาคต	2.42	2.29	0.13 ไม่แตกต่าง
การพัฒนาบริษัทช่วยให้บริษัทฯ มียอดขายเพิ่มขึ้นเท่านั้น ไม่ส่งผลดีต่อพนักงาน	2.56	2.64	0.08 ไม่แตกต่าง
ท่านไม่เห็นว่าการพัฒนาบริษัทจะส่งผลดีต่อท่านและหน่วยงานของท่าน	2.51	2.43	0.08 ไม่แตกต่าง
พนักงานทุกคน ทุกระดับ ควรมีส่วนร่วมให้การพัฒนาบริษัทประสบความสำเร็จ	2.36	2.29	0.07 ไม่แตกต่าง
พนักงานทุกคนต้องมีความรู้และส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัท จึงจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ	2.49	2.43	0.06 ไม่แตกต่าง
การที่บริษัท สามารถดำเนินธุรกิจมานานกว่า 40 ปี เป็นผลมาจาก การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	2.12	2.07	0.05 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของ อายุงานของพนักงานกับความคิดเห็นด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร			0.11 ไม่แตกต่าง

6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้าน พฤติกรรม

พนักงานที่มีอายุงานในองค์กร ต่ำกว่า 10 ปี และอายุงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.19$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า การเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทำให้เสียเวลาทำงาน และไม่เพิ่มความรู้ และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานของพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาบริษัท และพนักงานและหน่วยงานของพนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบริษัท (ตารางที่ 4.40)

ตารางที่ 4.40

อายุงานของพนักงานกับความเห็นเกี่ยวกับ
การพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม

การพัฒนาองค์กร	อายุงาน		การแปลผล
	< 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	
การเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทำให้เสียเวลาทำงาน และไม่เพิ่มความรู้	2.58	2.86	0.28 แตกต่าง
การอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น ช่วยทำให้ท่านมีความรู้เพิ่มมากขึ้น	2.25	2.00	0.25 แตกต่าง
คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานของท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาบริษัท	1.88	2.00	0.12 ไม่แตกต่าง
ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบริษัท	1.88	2.00	0.12 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของ อายุงานของพนักงานกับความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม			0.19 แตกต่าง

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง

พนักงานที่มีอายุงานในองค์กร ต่ำกว่า 10 ปี และอายุงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้างแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.16$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า การพัฒนาบริษัท ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการมีช่องว่างมากขึ้น และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า การทำงานด้วยวิธีการเดิม ๆ เป็นวิธีการที่ท่านคุ้นเคยและสามารถทำงานได้รวดเร็ว (ตารางที่ 4.41)

ตารางที่ 4.41

อายุงานของพนักงานกับความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง

การพัฒนาองค์กร	อายุงาน		การแปลผล
	< 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	
การพัฒนาบริษัททำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการมีช่องว่างมากขึ้น	2.31	2.71	0.40 แตกต่าง
การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารให้เหมาะสมเป็นเรื่องที่กระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน จึงควรมีการสื่อสารให้พนักงานทราบ	2.14	2.00	0.14 ไม่แตกต่าง
การพัฒนาบริษัทจะช่วยเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	2.00	1.93	0.07 ไม่แตกต่าง
การทำงานด้วยวิธีการเดิม ๆ เป็นวิธีการที่ท่านคุ้นเคยและสามารถทำงานได้รวดเร็ว	2.12	2.07	0.05 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของอายุงานของพนักงานกับความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง			0.16 แตกต่าง

6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ

พนักงานที่มีอายุงานในองค์กรต่ำกว่า 10 ปี และอายุงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.23$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า การนำเครื่องจักร/วิธีการทำงานที่ทันสมัยเข้ามาใช้ ทำให้รายได้จากการทำงานล่วงเวลา (โอที) ของท่านลดลง และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า การทำงานที่ต้องบันทึกข้อมูลลงเอกสาร เพิ่มความยุ่งยากในการทำงานและเสียเวลา (ตารางที่ 4.42)

ตารางที่ 4.42
อายุงานของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ

การพัฒนาองค์กร	อายุงาน		การแปลผล
	< 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	
การนำเครื่องจักร/วิธีการทำงานที่ทันสมัยเข้ามาใช้ ทำให้รายได้จากการทำงานล่วงเวลา (โอที) ของท่านลดลง	2.19	2.71	0.52 แตกต่าง
การทำกิจกรรม 5ส ที่กำหนดให้ต้องทำความสะอาดเครื่องจักร สถานที่ทำงาน ช่วยให้ท่านทำงานได้รวดเร็วและสะดวกขึ้น	2.29	2.07	0.22 แตกต่าง
เทคโนโลยีที่ทันสมัยบางครั้งไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับองค์กร เช่น เครื่องสแกนลายนิ้วมือ	2.25	2.14	0.11 ไม่แตกต่าง
การทำงานที่ต้องบันทึกข้อมูลลงเอกสาร เพิ่มความยุ่งยากในการทำงานและเสียเวลา	2.36	2.43	0.07 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของอายุงานของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ			0.23 แตกต่าง

7. ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร

7.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรกับความคิดเห็นด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร

พนักงานที่เคยและไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร มีความคิดเห็นต่อภาพรวมของการพัฒนาองค์กร แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.24$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า พนักงานทุกคน ทุกระดับ ควรมีส่วนร่วมช่วยให้การพัฒนาบริษัท ประสบความสำเร็จ และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า พนักงานไม่เห็นว่าการพัฒนาบริษัท จะส่งผลดีต่อพนักงานและหน่วยงานของพนักงาน (ตารางที่ 4.43)

ตารางที่ 4.43

การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรของพนักงานกับ
ความคิดเห็นด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร	การเข้าร่วมกิจกรรม		การแปลผล
	เคย	ไม่เคย	
พนักงานทุกคน ทุกระดับ ควรมีส่วนร่วมช่วยให้การพัฒนาบริษัทประสบความสำเร็จ	2.33	2.67	0.34 แตกต่าง
การพัฒนาบริษัทในด้านต่าง ๆ ช่วยให้บริการบริษัท มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ในสายตาของลูกค้า ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การแข่งขันทางการค้าในอนาคต	2.39	2.67	0.28 แตกต่าง
การพัฒนาบริษัทช่วยให้บริษัทมียอดขายเพิ่มขึ้นเท่านั้น ไม่ส่งผลดีต่อพนักงาน	2.59	2.33	0.26 แตกต่าง
การที่บริษัท สามารถดำเนินธุรกิจมานานกว่า 40 ปี เป็นผลมาจาก การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	2.10	2.33	0.23 แตกต่าง
การพัฒนาบริษัททำให้เสียเวลาในการทำงานประจำจากการที่จะต้องมีการประชุมบ่อย ๆ	2.54	2.33	0.21 แตกต่าง

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

การพัฒนาองค์กร	การเข้าร่วมกิจกรรม		การแปลผล
	เคย	ไม่เคย	
พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมต่อการพัฒนาบริษัท	2.21	2.00	0.21 แตกต่าง
พนักงานทุกคนต้องมีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัท จึงจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ	2.47	2.67	0.20 แตกต่าง
ท่านไม่เห็นว่าการพัฒนาบริษัทจะส่งผลดีต่อท่านและหน่วยงานของท่าน	2.50	2.33	0.17 แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของ การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรของพนักงานกับความคิดเห็นด้านภาพรวม ของการพัฒนาองค์กร			0.24 แตกต่าง

7.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร ด้านพฤติกรรม

พนักงานที่เคยและไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร ด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.24$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า การเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทำให้เสียเวลาทำงานและไม่เพิ่มความรู้อะไร และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า พนักงานและหน่วยงานของพนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบริษัทฯ (ตารางที่ 4.44)

ตารางที่ 4.44

การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรของพนักงานกับความความคิดเห็น
เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม

การพัฒนาองค์กร	การเข้าร่วมกิจกรรม		การแปลผล
	เคย	ไม่เคย	
การเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทำให้เสียเวลาทำงาน และไม่เพิ่มความรู้	2.61	3.00	0.39 แตกต่าง
คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานของท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาบริษัท	1.91	1.67	0.24 แตกต่าง
การอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น ช่วยทำให้ท่านมีความรู้เพิ่มมากขึ้น	2.21	2.00	0.21 แตกต่าง
ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบริษัท	1.90	2.00	0.10 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของ การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรของพนักงานกับความความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม			0.24 แตกต่าง

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรกับความความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร ด้านโครงสร้าง

พนักงานที่เคยและไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้างแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.36$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า การทำงานด้วยวิธีการเดิม ๆ เป็นวิธีการที่ท่านคุ้นเคยและสามารถทำงานได้รวดเร็ว และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารให้เหมาะสมเป็นเรื่องที่กระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน จึงควรมีการสื่อสารให้พนักงานทราบ (ตารางที่ 4.45)

ตารางที่ 4.45

การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรของพนักงานกับความความคิดเห็น
เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง

การพัฒนาองค์กร	การเข้าร่วมกิจกรรม		การแปลผล
	เคย	ไม่เคย	
การทำงานด้วยวิธีการเดิม ๆ เป็นวิธีการที่ท่านคุ้นเคยและสามารถทำงานได้รวดเร็ว	2.09	2.67	0.58 แตกต่าง
การพัฒนาบริษัททำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการมีช่องว่างมากขึ้น	2.37	2.67	0.40 แตกต่าง
การพัฒนาบริษัทจะช่วยเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	2.00	1.67	0.33 แตกต่าง
การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารให้เหมาะสมเป็นเรื่องที่กระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน จึงควรมีการสื่อสารให้พนักงานทราบ	2.11	2.00	0.11 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของ การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรของพนักงานกับความความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง			0.36 แตกต่าง

7.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรกับความความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร ด้านกระบวนการ

พนักงานที่เคยและไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.35$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดว่า เทคโนโลยีที่ทันสมัยบางครั้งไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับองค์กร เช่น เครื่องสแกนลายนิ้วมือ และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุดว่า การนำเครื่องจักร/วิธีการทำงานที่ทันสมัยเข้ามาใช้ ทำให้รายได้จากการทำงานล่วงเวลา (โอที) ของท่านลดลง (ตารางที่ 4.46)

ตารางที่ 4.46

การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรของพนักงานกับความความคิดเห็น
เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ

การพัฒนาองค์กร	การเข้าร่วมกิจกรรม		การแปลผล
	เคย	ไม่เคย	
เทคโนโลยีที่ทันสมัยบางครั้งไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับองค์กร เช่น เครื่องสแกนลายนิ้วมือ	2.20	3.00	0.80 แตกต่าง
การทำงานที่ต้องบันทึกข้อมูลลงเอกสาร เพิ่มความยุ่งยากในการทำงานและเสียเวลา	2.36	2.67	0.31 แตกต่าง
การทำกิจกรรม 5ส ที่กำหนดให้ต้องทำความสะอาดเครื่องจักร สถานที่ทำงาน ช่วยให้ท่านทำงานได้รวดเร็วและสะดวกขึ้น	2.26	2.00	0.26 แตกต่าง
การนำเครื่องจักร/วิธีการทำงานที่ทันสมัยเข้ามาใช้ ทำให้รายได้จากการทำงานล่วงเวลา (โอที) ของท่านลดลง	2.29	2.33	0.04 ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรของพนักงานกับความความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านกระบวนการ			0.35 แตกต่าง

ความพร้อมต่อการพัฒนาองค์กร

1. ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กร

พนักงานชายและพนักงานหญิง มีระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.29$) โดยพนักงานชายมีความพร้อมมากกว่าพนักงานหญิง ($\bar{X} = 2.50$ และ 2.21) (ตารางที่ 4.47)

ตารางที่ 4.47

เพศของพนักงานกับระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กร

เพศ	ระดับความพร้อม			รวม	\bar{X}	S.D.	ผลต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย					
ชาย	11 (55.0)	8 (40.0)	1 (5.0)	20 (100.0)	2.50	0.607	0.29	แตก ต่าง
หญิง	13 (24.5)	38 (71.7)	2 (3.8)	53 (100.0)	2.21	0.495		

2. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กร

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-39 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40-55 ปี มีระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กรไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.06$) แม้ว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-39 ปีมีระดับความพร้อมมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40-55 ปี ($\bar{X} = 2.30$ และ 2.24) (ตารางที่ 4.48)

ตารางที่ 4.48

อายุของพนักงานกับระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กร

อายุ	ระดับความพร้อม			รวม	\bar{X}	S.D.	ผลต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย					
18-39 ปี	20 (35.7)	33 (58.9)	3 (5.4)	56 (100.0)	2.30	0.570	0.06	ไม่แตก ต่าง
40-55 ปี	4 (23.5)	13 (76.5)	0 (0.0)	17 (100.0)	2.24	0.437		

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กร

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายและพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไปมีระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กรไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.09$) แม้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป มีระดับความพร้อมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ($\bar{X} = 2.36$ และ 2.25) (ตารางที่ 4.49)

ตารางที่ 4.49

ระดับการศึกษาของพนักงานกับระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กร

ระดับการศึกษา	ระดับความพร้อม			รวม	\bar{X}	S.D.	ผลต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	14 (29.2)	32 (66.7)	2 (4.2)	48 100.0	2.25	0.526	0.09	ไม่แตกต่างกัน
มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป	10 (40.0)	14 (56.0)	1 (4.0)	25 100.0	2.36	0.569		

4. ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กร

พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานส่วนโรงงาน และพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานส่วนสำนักงาน มีระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กรไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.05$) แม้ว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานส่วนโรงงานจะมีความพร้อมมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานส่วนสำนักงาน ($\bar{X} = 2.30$ และ 2.25) (ตารางที่ 4.50)

ตารางที่ 4.50

ตำแหน่งงานของพนักงานกับระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กร

ตำแหน่งงาน	ระดับความพร้อม			รวม	\bar{X}	S.D.	ผลต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย					
พนักงานส่วน โรงงาน	20 (32.8)	39 (63.9)	2 (3.3)	61 (100.0)	2.30	0.527	0.05	ไม่แตก ต่าง
พนักงานส่วน สำนักงาน	4 (33.3)	7 (58.3)	1 (8.3)	12 (100.0)	2.25	0.622		

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนก/สังกัดกับระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กร

พนักงานที่สังกัดส่วนโรงงานและพนักงานที่สังกัดส่วนสำนักงานมีระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กรไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.04$) แม้ว่าพนักงานที่สังกัดส่วนโรงงาน จะมีระดับความพร้อมมากกว่าพนักงานที่สังกัดส่วนสำนักงาน ($\bar{X} = 2.29$ และ 2.25) (ตารางที่ 4.51)

ตารางที่ 4.51

แผนก/สังกัดของพนักงานกับระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กร

แผนก/สังกัด	ระดับความพร้อม			รวม	\bar{X}	S.D.	ผลต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย					
ส่วนโรงงาน	22 (33.8)	40 (61.5)	3 (4.6)	65 (100.0)	2.29	0.551	0.04	ไม่แตก ต่าง
ส่วนสำนักงาน	2 (25.0)	6 (75.0)	0 (0.0)	8 (100.0)	2.25	0.463		

6. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กร

พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี และอายุงาน 10 ปีขึ้นไปมีระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กรไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.09$) แม้ว่าพนักงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จะมีระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 2.36$ และ 2.2) (ตารางที่ 4.52)

ตารางที่ 4.52

อายุงานของพนักงานกับระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กร

อายุงาน	ระดับความพร้อม			รวม	\bar{X}	S.D.	ผลต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย					
ต่ำกว่า 10 ปี	19 (32.3)	37 (62.7)	3 (5.1)	59 (100.0)	2.27	0.552	0.09	ไม่แตก ต่าง
10 ปีขึ้นไป	5 (35.7)	9 (64.3)	0 (0.0)	14 (100.0)	2.36	0.497		

7. ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร กับระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กร

พนักงานที่เคยและไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร มีระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.30$) โดยพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร มีระดับความพร้อมในการพัฒนาองค์กรมากกว่าพนักงานที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 2.30$ และ 2.00 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.53)

ตารางที่ 4.53

การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานองค์กรของพนักงาน

กับระดับความพร้อมในการพัฒนางานองค์กร

การเข้าร่วม กิจกรรม	ระดับความพร้อม			รวม	\bar{X}	S.D.	ผลต่าง ของ ค่าเฉลี่ย	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย					
เคย	24	43	3	70	2.30	0.548	0.30	แตก ต่าง
	34.3	61.4	4.3	100.0				
ไม่เคย	0	3	0	3	2.00	0.000		
	(0.0)	(100.0)	(0.0)	100.0				

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน

พนักงานจำนวน 16 คน แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างความพร้อมให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการต่อการพัฒนางานองค์กรสรุปได้ ดังนี้

ด้านพนักงาน มีผู้แสดงความคิดเห็น 14 คน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ยังขาดการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนางานองค์กร โดยมองว่าการพัฒนางานองค์กรเป็นหน้าที่ของพนักงานระดับหัวหน้างานและระดับจัดการ (6 คน)

2. ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการพัฒนางานองค์กร พนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่ทราบถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการพัฒนางานองค์กร ส่งผลให้ไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน ยังคงยึดถือและปฏิบัติตามรูปแบบเดิม (4 คน)

3. การฝึกอบรมและพัฒนา พนักงานระดับปฏิบัติการได้รับโอกาสในการเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานองค์กรอย่างจำกัด ส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรพื้นฐานและมีระยะเวลาเพียงสั้น ๆ เป็นการเข้าฟังการอบรมในห้องประชุมเพียง 1-2 ชั่วโมง และการอบรมเป็นลักษณะของการสื่อสารทางเดียว ไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือซักถามหรือทดลองปฏิบัติจริง ทำให้ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานองค์กรอย่างแท้จริง (3 คน)

4. บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ จึงไม่ทราบบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งงานของตนอย่างชัดเจน ทำให้ไม่สามารถทราบว่าตำแหน่งของตนเองมีบทบาทอย่างไร ต่อการพัฒนาองค์กร (1 คน)

ด้านองค์กร มีผู้แสดงความคิดเห็น 15 คน ดังนี้

1. การสื่อสารขาดการสื่อสารให้พนักงานทุกระดับเข้าใจถึงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร มีเพียงพนักงานระดับบริหารเท่านั้นที่ทราบถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ดังกล่าว แม้จะมีการแจ้งให้ทราบบ้าง แต่เป็นลักษณะของการสื่อสารทางเดียวมากกว่า การส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วม รวมถึงการสื่อสารภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานที่ยังขาดการติดต่อประสานงานที่ดี (7 คน)

2. กิจกรรมการพัฒนาองค์กร ขาดความต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะไม่มีผู้ที่ทำหน้าที่โดยตรง เนื่องจากผู้ที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับผู้จัดการและหัวหน้างานซึ่งมีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้การจัดกิจกรรมการพัฒนาองค์กร ยังขาดความต่อเนื่อง (3 คน)

3. ผู้บังคับบัญชาขาดทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะในการสื่อสารและการวางตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดี เนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานส่วนใหญ่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานกับบริษัท เป็นเวลานาน แต่ไม่ใช่ผู้มีการศึกษาสูง จึงขาดทักษะและจิตวิทยาในการสื่อสาร เพื่อให้พนักงานเข้าใจวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร รวมถึงขาดทักษะด้านการบริหารจัดการ (1 คน)

4. อุปกรณ์และเทคโนโลยี ยังมีจำนวนไม่เพียงพอ บางส่วนเป็นของเก่าที่มีอายุการใช้งานนานทำให้ประสิทธิภาพลดลง ไม่ทันกับขั้นตอน วิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป (1 คน)

5. การฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน การอบรมส่วนใหญ่เป็นการส่งไปอบรมภายนอกซึ่งมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง จึงจำเป็นต้องคัดเลือกผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป เข้ารับการอบรม ซึ่งเมื่อกลับจากการอบรมแล้วจะเป็นการทำรายงานส่งผู้บริหารหรือฝ่ายบุคคลเท่านั้น ไม่มีการเผยแพร่ความรู้ให้กับพนักงานคนอื่น ๆ ได้ทราบ (1 คน)

6. สถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่การจัดแผนผังหน่วยงาน หลายหน่วยงานที่ยังขาดความเหมาะสม ไม่เอื้อต่อการติดต่อประสานงาน ไม่มีการแบ่งแยกพื้นที่ที่ชัดเจน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน บางหน่วยงานที่มีเสียงดัง และมีละอองฝุ่น (1 คน)

7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ การให้ความสำคัญกับตนเอง ความใกล้ชิด จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร (1 คน)

การอภิปรายผลการศึกษา

จากนโยบายการพัฒนาองค์กรของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นมาตรฐานทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารและผลิตภัณฑ์ และสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้นโยบายดังกล่าวบรรลุเป้าหมายจึงจำเป็นที่จะต้องทบทวนนโยบาย โครงสร้าง กระบวนการและระบบต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้อง และเอื้อต่อการพัฒนาองค์กรในทุกระดับ โดยเฉพาะพนักงานในองค์กรซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดต่อการพัฒนา

การพัฒนาองค์กร หากจะให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด จำเป็นที่พนักงานทุกระดับจะต้องมีความพร้อมต่อการพัฒนา สามารถรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะพนักงานที่เป็นสมาชิกจำนวนมากขององค์กรที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ซึ่งหากพนักงานกลุ่มนี้ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ของการพัฒนา รวมทั้ง ไม่มีความรู้ ความเข้าใจตลอดจนมีความคิดเห็นในด้านลบต่อการพัฒนาองค์กรแล้ว การพัฒนาองค์กรก็ไม่อาจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากผลการศึกษา “ความพร้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อการพัฒนาองค์กรศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท นครไชยศรีอุตสาหกรรม จำกัด” โดยพิจารณาจากระดับความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นเป็นองค์ประกอบของความพร้อม ซึ่งพบประเด็นน่าสนใจที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

จากการศึกษาระดับ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.5 มีความรู้ ความเข้าใจในระดับสูง และร้อยละ 42.5 มีความรู้ ความเข้าใจในระดับต่ำ แม้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจระดับสูง แต่จำนวนของพนักงานระดับปฏิบัติที่มีความรู้ความเข้าใจในระดับต่ำมีจำนวนมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ คือ

ปัจจัยภายใน

1. องค์การขาดการสื่อสารอย่างทั่วถึงให้พนักงานทุกระดับทราบถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมายและความจำเป็นของการพัฒนาองค์กร จากนโยบายการพัฒนาองค์กรของบริษัทฯ จะเห็นว่าระบบการสื่อสารของบริษัทฯ นั้น มีการสื่อสารที่ไม่สามารถเข้าถึงพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน เช่น โครงการ NCI E-Communication ที่มุ่งเน้นการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบถึงข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้เฉพาะพนักงานที่ทำงานกับคอมพิวเตอร์ และมี E-Mail Address เท่านั้น ทำให้พนักงานทุกระดับไม่สามารถทราบถึงข้อมูล ข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะพนักงานที่ทำงานในส่วนโรงงานที่ไม่ได้มีหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ และไม่มี E-Mail Address ทำให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวไม่ได้รับข่าวสารต่าง ๆ ได้ครบถ้วน นำมาซึ่งการขาดความรู้ ความเข้าใจ และขาดโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร ข้อมูล

ในองค์กรที่มีการพัฒนาองค์กรนั้น ย่อมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน การสื่อสารให้พนักงานทุกระดับ ได้รับทราบ ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและชัดเจน จะช่วยเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ลดความขัดแย้งและพฤติกรรมต่อต้านได้ หากองค์การขาดการสื่อสารที่ดีแล้ว ย่อมทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีความรู้ ความเข้าใจดีเพียงพอ นำมาซึ่งความเข้าใจผิด ๆ และส่งผลให้เกิดการต่อต้านสิ่งที่เปลี่ยนแปลงที่เป็นผลมาจากการพัฒนาองค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงษ์สุฤษฎี รอดเรืองเดช (2549, น. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้เสนอแนะให้มีการสื่อสารกับพนักงาน โดยเน้นกลุ่มที่ยังมีความพร้อมน้อย

2. การมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาองค์กร จากโครงการ กิจกรรมและหลักสูตร การฝึกอบรมต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กร จะเห็นว่าพนักงานที่ได้รับมอบหมายหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับจัดการ หรือหัวหน้างาน สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการนั้น แม้จะได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรม โครงการ และหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ บ้าง แต่เป็นกิจกรรม หรือหลักสูตรขั้นพื้นฐาน และมีระยะเวลาจำกัดค่อนข้างสั้น พนักงานระดับปฏิบัติการยังขาดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง อีกทั้งไม่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรโดยตรง นำมาซึ่งการขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจนและถูกต้อง ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความจำเป็น และการนำไปปฏิบัติ พนักงานระดับปฏิบัติการขาดความรู้สึกของการมี

ส่วนร่วม เกิดความคิดเห็นด้านลบต่อการพัฒนาองค์กร ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เรวัตติ แยมสุดา (2547, น. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ได้เสนอแนะให้เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเพิ่มมากขึ้น และผลการศึกษาของ อรวรรณ เทพวงศ์ (2549, น. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมของพนักงานต่อการนำ ISO 9001 : 2000 มาใช้ในองค์กร ได้เสนอแนะให้กระตุ้นให้พนักงานทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

ปัจจัยภายนอก

แม้ว่าจะมีพนักงานจำนวนถึงร้อยละ 42.5 ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรในระดับต่ำ แต่พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 57.5 มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรในระดับสูง ซึ่งอาจเพราะได้รับผลจากปัจจัยภายนอก ได้แก่

ความเจริญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยให้พนักงานสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้หลากหลายช่องทางมากขึ้น เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือ วารสารต่าง ๆ หรือการค้นหาข้อมูลจาก Internet เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีพนักงานในระดับปฏิบัติการจำนวนไม่น้อยที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรมากขึ้น

จากการวัดระดับความรู้ ความเข้าใจที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อสังเกตจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในระดับสูงเกี่ยวกับภาพรวมของการพัฒนาองค์กร (ร้อยละ 85.7) รองลงมาคือ การพัฒนาองค์กรด้านพฤติกรรม และด้านกระบวนการ (ร้อยละ 66.7) และมีความรู้ ความเข้าใจในระดับต่ำเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านโครงสร้าง (ร้อยละ 42.9) (ตารางที่ 4.6)

ด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กรพบว่า พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจสูงว่ากิจกรรม 5ส เป็นกิจกรรมพื้นฐานของการพัฒนาบริษัท (ร้อยละ 100) และมีความรู้ ความเข้าใจต่ำว่าผู้บริหารไม่จำเป็นต้องสื่อสารให้พนักงานทราบก่อนดำเนินการพัฒนาบริษัท (ร้อยละ 13.7) (ตารางที่ 4.2)

ด้านพฤติกรรมพบว่า พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจสูงว่าการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดขึ้น เพื่อเพิ่มความรู้ให้กับพนักงานในด้านต่าง ๆ ถือว่าเป็นการพัฒนาบริษัท (ร้อยละ 95.9) และมีความรู้ ความเข้าใจต่ำว่าการพัฒนาบริษัทเน้นการเปลี่ยนแปลงค่านิยม การปฏิบัติงานของกลุ่มและรายบุคคล (ร้อยละ 43.8) (ตารางที่ 4.3)

ด้านโครงสร้างพบว่า พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจสูงว่าการสื่อสารให้พนักงานทุกระดับเข้าใจ นโยบายการพัฒนาบริษัท อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เป็นสิ่งที่ควรทำก่อนดำเนินการพัฒนา (ร้อยละ 95.9) และมีความรู้ ความเข้าใจต่ำว่าการพัฒนาบริษัท ทำให้พนักงานทราบถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งของตนเองชัดเจน และทำให้พนักงานมีขอบเขตงานที่กว้างมากขึ้น (ร้อยละ 16.4) (ตารางที่ 4.4)

ด้านกระบวนการพบว่า พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจสูงว่าการพัฒนาบริษัท มุ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมและเป็นหน้าที่ของทุกคน เนื่องจากส่งผลต่อการพัฒนาได้มากกว่า การมุ่งที่บุคคลเพียงคนเดียว (ร้อยละ 94.5) และมีความรู้ ความเข้าใจต่ำว่าการเปลี่ยนแปลงวิธีการ/ขั้นตอนการทำงานของแผนกใดแผนกหนึ่ง ถือเป็นการพัฒนาบริษัท (ร้อยละ 37.0) (ตารางที่ 4.5)

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการขาดการสื่อสารที่ชัดเจนและการให้ความรู้ ความเข้าใจที่ต่อเนื่องเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการยังมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรไม่ถูกต้อง ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว การพัฒนาองค์กรนั้นจะให้ความสำคัญกับพนักงาน จะเน้นที่ความร่วมมือร่วมใจกันของสมาชิกในองค์กรมากกว่าการใช้อำนาจ การควบคุม หรือการบังคับ ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับคน (Respect for people) ในการพัฒนาองค์กร จะปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรด้วยความเคารพและเห็นความสำคัญ เพราะเชื่อว่าทุกคนมีคุณค่า มีความสำคัญและจะเข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคนอย่างเคารพและให้เกียรติ

2. การไว้วางใจเชื่อใจและการสนับสนุน (Trust and Support) องค์กรที่พัฒนาและมีประสิทธิผลจะต้องมีบรรยากาศที่เปิดเผย สมาชิกในองค์กรมีความไว้วางใจเชื่อใจกันและมุ่งสนับสนุนการทำงานร่วมกันและกัน

3. ความเท่าเทียมกัน (Power Equalization) องค์กรที่ดำเนินการพัฒนาองค์กรจะกระจายอำนาจ และสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างสมาชิก องค์กรจะไม่เห็นความสำคัญของเรื่องสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ และการควบคุมในองค์กร

4. การเผชิญหน้ากับปัญหา (Confrontation) การแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรที่มีการพัฒนาจะเน้นการเผชิญหน้ากับปัญหา ไม่หลบหลีกปัญหา

5. การเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร (Participation) การพัฒนาองค์กรให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร และเชื่อว่าการพัฒนาจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับพนักงาน การเปิด

โอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาจะทำให้เกิดความผูกพัน (commitment) ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรในระดับต่ำ จำนวน 31 คน (ตารางที่ 4.7) ประกอบไปด้วย พนักงานหญิงมากกว่าพนักงานชาย โดยส่วนใหญ่อายุ 18-39 ปี มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานส่วนโรงงาน และมีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี โดยมีคะแนนในระดับต่ำคือ 11-15 คะแนน ทั้งนี้เนื่องมาจากสาเหตุและปัจจัยหลายด้าน เช่น พนักงานในโรงงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักร มีรายได้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงมีรายได้จำนวนจำกัดเพียงแค่การใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและค่าใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น ไม่มีเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพดล เทพดินินทร์ (2546, น. บทคัดย่อ) ที่พบว่าบุคคลากรที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยนอกระบบแตกต่างกัน โดยบุคคลากรที่มีรายได้ในช่วง 10,001-20,000 บาทมีความรู้ความเข้าใจมากกว่าบุคคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ตลอดจนการเข้าถึงแหล่งข้อมูล หรือการหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ของพนักงานส่วนโรงงานที่มีน้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ตลอดจนการทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ การไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่มีการศึกษาระดับต่ำ ทำให้เกิดความไม่สนใจที่จะเรียนรู้ ไม่พยายามที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง 3 ประการของ Theodore T. Herbert (อ้างถึงใน อรุณ รักรธรรม, 2531, น. 714) คือ ในด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน (work related factors) ได้แก่ ความกลัวเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่อาจจะลดลง ความกลัวเกี่ยวกับการโยกย้าย ด้านองค์ประกอบที่เกี่ยวกับบุคคล (individual factors) ได้แก่ ความกลัวว่าจะต้องเพิ่มความชำนาญมากขึ้นกว่าในปัจจุบัน ความกลัวว่าจะต้องทำงานหนักมากกว่าเดิม และด้านองค์ประกอบทางสังคม (social factors) ได้แก่ ไม่ต้องการที่จะปรับตัวใหม่ ซึ่งสาเหตุดังกล่าวนี้ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการระดับความรู้ความเข้าใจของพนักงาน เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ตามแนวคิดความรู้ความเข้าใจของ Bloom (พงษ์สฤษฏ์ รอดเรืองเดช, 2549, น. 104) ที่ว่า ความสามารถในการรับรู้ในสิ่งต่าง ๆ ได้มาจากการศึกษา รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคมจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร

จากการศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานต่อการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรในด้านลบ ในด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดว่า การพัฒนาบริษัท ช่วยให้มีบริษัทมียอดขายเพิ่มขึ้น เท่านั้น ไม่ส่งผลดีต่อพนักงาน ($\bar{X} = 2.58$) (ตารางที่ 4.8) ด้านพฤติกรรมพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดว่า การเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น ทำให้เสียเวลาทำงาน และไม่เพิ่มความรู้ ($\bar{X} = 2.63$) (ตารางที่ 4.9) ด้านโครงสร้างพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดว่า การพัฒนาบริษัททำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการมีช่องว่างมากขึ้น ($\bar{X} = 2.38$) (ตารางที่ 4.10) และด้านกระบวนการพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดว่า การทำงานที่ต้องบันทึกข้อมูลลงเอกสาร เพิ่มความยุ่งยากในการทำงานและเสียเวลา ($\bar{X} = 2.37$) (ตารางที่ 4.11)

ซึ่งความเห็นดังกล่าวเป็นความเห็นในเชิงต่อต้านการพัฒนาองค์กร พฤติกรรมนี้สามารถพบได้เสมอในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ซึ่งเป็นความคิดเห็นที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นพนักงานที่มีจำนวนมาก เมื่อเทียบกับพนักงานระดับอื่น ๆ ในองค์กร หากพนักงานระดับดังกล่าวมีความคิดเห็นที่เป็นด้านลบต่อการพัฒนาองค์กรแล้ว การพัฒนาองค์กรอาจจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ค่อนข้างยาก ซึ่งความคิดเห็นต่อต้านการพัฒนาองค์กรดังกล่าว เป็นความคิดเห็นที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเนื่องจากการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ความรู้สึกไม่มั่นคง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นซึ่งมักจะกระทบต่อความมั่นคงของบุคคลในการทำงาน เช่น เมื่อพัฒนาองค์กร อาจมีการนำเอาเทคโนโลยี เครื่องจักรที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในกระบวนการทำงาน ทำให้ต้องการพนักงานที่ควบคุมเครื่องจักรลดลง ซึ่งจะทำให้พนักงานกลัวตกงานทำให้เกิดความคิดเห็นต่อต้าน เป็นต้น

2. การสูญเสียผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (Economic factor) การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอาจเกิดจากการที่การเปลี่ยนแปลงส่งผลให้เกิดการสูญเสียผลประโยชน์ของพนักงาน สอดคล้องกับสาเหตุนี้ พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยว่า การพัฒนาองค์กรทำให้รายได้จากค่าล่วงเวลาของตนลดลง ($\bar{X} = 2.29$) ดังนั้นจึงทำให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อต้านการพัฒนาองค์กร

3. การกลัวความไม่รู้ (Fear of the unknown) การเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนจากภาวะที่ไม่คุ้นเคยไปสู่สิ่งใหม่ ซึ่งมักจะทำให้ความไม่แน่นอน การไม่ทราบว่าจะต้องเผชิญกับอะไรหรืออนาคตจะเป็นอย่างไร และเดสสภาพที่ไม่สามารถควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นใหม่ได้ จึงก่อให้เกิดความคิดต่อต้านขึ้น

4. การสูญเสียสถานภาพทางสังคม การมีความคิดต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเกิดจากการกลัวการสูญเสียสถานภาพทางสังคม เช่น การถูกลดตำแหน่ง การย้ายไปอยู่ในตำแหน่งที่ไม่สำคัญ ถูกลดอำนาจหรือบทบาทลง

5. การขาดความคุ้นเคยและความสะดวกสบาย การปฏิบัติงานในองค์กรพนักงานจะรู้สึกคุ้นเคยกับสภาพการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อม วิธีการขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ การพัฒนาองค์ทำให้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เปลี่ยนแปลงทำให้พนักงานรู้สึกสูญเสียความคุ้นเคยและความสะดวกสบายดังกล่าวไป ทำให้มีความคิดต่อต้าน เนื่องจากไม่ต้องการเรียนรู้ใหม่ หรืออบรมใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พนักงานมีความคิดเห็นด้วยมากกว่า การทำงานที่ต้องบันทึกข้อมูลลงเอกสาร เพิ่มความยุ่งยากในการทำงานและเสียเวลา ($\bar{X} = 2.37$) และมีความคิดเห็นด้วยว่า การทำงานด้วยวิธีการเดิม ๆ เป็นวิธีการที่คุ้นเคยและสามารถทำงานได้รวดเร็ว ($\bar{X} = 2.11$)

6. การไม่สามารถสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้แก่พนักงาน สาเหตุของการมีความคิดต่อต้านการเปลี่ยนแปลงประการนี้ เกิดจากการที่องค์กรไม่สามารถลดความต้องการในการดำรงสถานะเดิมของพนักงาน และให้พนักงานยอมรับและเห็นความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง จากผลการศึกษาจะเห็นว่าพนักงานมีความคิดเห็นด้วยมากกว่า การพัฒนาบริษัท ช่วยให้บริษัท มียอดขายเพิ่มขึ้นเท่านั้น ไม่ส่งผลดีต่อพนักงาน ($\bar{X} = 2.58$) สาเหตุอาจเนื่องมาจาก การที่องค์กรไม่มีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดว่า การพัฒนาองค์กรนั้นจะส่งผลดีต่อบริษัท เพียงฝ่ายเดียวทำให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านขึ้น

7. ความเฉื่อยชาของกลุ่ม (Group inertia) การปฏิบัติงานในองค์กรจะมีกลุ่มต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง พนักงานมักจะอยู่ภายใต้กลุ่มทั้งกลุ่มที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีบรรทัดฐานของกลุ่ม เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นมักจะเผชิญกับการต่อต้านจากกลุ่ม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สอดคล้องกับบรรทัดฐานของกลุ่ม

8. ความสัมพันธ์หน่วยงานต่าง ๆ และข้อจำกัดของการเปลี่ยนแปลงเฉพาะจุด (Limited focus of change) การทำงานขององค์กร จะประกอบไปด้วยหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำงาน

สัมพันธ์และสอดคล้องกันจึงจะช่วยให้งานประสบความสำเร็จ การพัฒนาองค์กรมักจะมี การเปลี่ยนแปลงเฉพาะจุด หรือเฉพาะบางหน่วยงาน ซึ่งหากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องไม่มีการ เปลี่ยนแปลง หน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงจะเป็นตัวบีบให้หน่วยงานอื่น ๆ ไม่สามารถทำงานได้

9. ผลกระทบต่อความชำนาญ อำนาจและทรัพยากร (Threat to expertise power relationships and established resource allocations) การพัฒนาองค์กร อาจทำให้หน่วยงาน บางหน่วยงานถูกลดความสำคัญลง และความเชี่ยวชาญบางด้านหมดความสำคัญและ ความจำเป็น ซึ่งถือเป็นความสูญเสียอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (expert power) ไป บาง หน่วยงานมีอำนาจลดลง บางหน่วยงานสูญเสียทรัพยากรไป หรือทรัพยากรลดลง ทำให้หน่วยงาน ที่สูญเสีย เกิดความคิดเห็นที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาองค์กร

เมื่อพิจารณาการต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาองค์กรแล้วจะเห็น ว่าการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมีอยู่ 2 ด้านคือ การต่อต้านจากตัวบุคคล (individual resistance) (ข้อ 1-5) และการต่อต้านจากองค์กร (organizational resistance) (ข้อ 6-9) การพัฒนาองค์กรจึง ต้องคำนึงถึงพฤติกรรมต่อต้านที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วย ที่เกิดจากสาเหตุต่าง ๆ และหาทางแก้ไขและป้องกัน ซึ่งแม้ว่าการมีความคิดเห็นต่อต้านการพัฒนาองค์กร จะเป็นอุปสรรค ทำให้การพัฒนาองค์กรไม่ประสบความสำเร็จ แต่ความคิดเห็นต่อต้านการพัฒนาองค์กรดังกล่าว ก็มีข้อดีในด้านที่ทำให้องค์กรต้องทบทวนถึงการพัฒนาองค์กรที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้าน ต่าง ๆ อย่างจริงจัง

การที่พนักงานมีความคิดเห็นไม่เห็นด้วยกับการพัฒนาองค์กรนั้น เนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรอย่างถูกต้อง เพราะไม่ได้รับการสื่อสารให้ทราบถึง ความจำเป็น วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการพัฒนาองค์กร อย่างเพียงพอ ทำให้พนักงานส่วนใหญ่เข้าใจว่าการพัฒนาองค์กรนั้น เป็นวิธีการทางการบริหารที่ องค์กรนำมาใช้และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเพียงด้านเดียว ในขณะที่สร้างความยุ่งยาก ความสูญเสีย และการสูญเสียผลประโยชน์บางอย่างของพนักงานไป จึงทำให้เกิดความคิดเห็น ไม่เห็นด้วยกับการพัฒนาองค์กร ตามผลที่ได้จากการศึกษา

นอกจากนี้การขาดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร เป็นอีกเหตุผลที่ สำคัญที่ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรอย่างถูกต้อง และ นำไปสู่การความคิดเห็นในด้านลบ การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร หรือมีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร จะช่วยให้พนักงานระดับปฏิบัติการทราบถึง

วัตถุประสงค์ เป้าหมายและความจำเป็นของการพัฒนาองค์กร ทำให้เข้าใจเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

ความพร้อมต่อการพัฒนาองค์กร

จากการศึกษาความพร้อมในการพัฒนาองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวม พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ร้อยละ 63.0 มีความพร้อมในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 32.9 มีความพร้อมในระดับมาก และน้อยที่สุดร้อยละ 4.1 มีความพร้อมในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าสอดคล้องกับองค์ประกอบของความพร้อมตามแนวคิดด้านความพร้อมของ Downing and Thackrey (1971, pp. 14-16) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของความพร้อมไว้ 4 ประการคือ

1. องค์ประกอบทางกายภาพ (Physical Factors) ได้แก่ การเจริญเติบโตทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ดังนั้นพนักงานที่อยู่ในวัยหนุ่มสาว ไปจนถึงวัยกลางคน จึงเป็นผู้ที่มีความพร้อมมากกว่าผู้ที่มีวัยสูงอายุ ซึ่งอาจได้รับผลกระทบด้านสุขภาพทำให้ร่างกายไม่แข็งแรง หรือขาดความคล่องตัวในการทำงาน รวมถึงความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยี และวิธีการ ขั้นตอนการทำงานใหม่ ๆ ที่องค์กรนำเข้ามาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรเป็นไปได้ช้าและกลายเป็นอุปสรรคต่อความพร้อม ซึ่งผลจากการศึกษาจะเห็นได้ว่า พนักงานที่มีอายุ ระหว่าง 18-39 ปี มีความพร้อมมากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 40-55 ปี

2. องค์ประกอบทางสติปัญญา (Intellectual Factors) ได้แก่ อายุสมอง และความฉลาด ความสามารถในการรับรู้ ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล และความสามารถในการตัดสินใจและคิดเพื่อแก้ปัญหา ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป มีความพร้อมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จะช่วยให้พนักงานได้มีมุมมองความคิดที่กว้างมากขึ้นเกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการในการบริหาร หรือพัฒนาองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมถึงเข้าใจกระแสของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นโลกของการแข่งขัน หากองค์กรใดไม่มีการพัฒนาหรือปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อาจทำให้องค์กรไม่สามารถอยู่รอดได้ พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไปจึงสามารถที่จะเตรียมความพร้อม และยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและ

ความพร้อมในการทำงานตลอดจนความพร้อมในการฝึกอบรมแตกต่างกัน (สุพานี สฤกษ์วิภาณิช, 2549, น. 44)

3. องค์ประกอบด้านอารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ (Emotion, Motivation and Personality Factors) ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์ และความต้องการที่จะเรียนรู้ ซึ่งจากผลการศึกษาจะเห็นว่าพนักงานชายมีความพร้อมมากกว่าพนักงานหญิง และมีความมั่นคงทางอารมณ์สูงกว่าเพศหญิง พนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรมีความพร้อมมากกว่าพนักงานที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมจะมีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม การมีโอกาสได้เรียนรู้ ได้ทำกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้จากห้องอบรม ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน รวมถึงพนักงานที่มีอายุงานในองค์กรตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จะมีความพร้อมมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี เนื่องจากพนักงานที่ทำงานกับองค์กรมาเป็นระยะเวลาานาน จะเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และสามารถรับรู้ได้ว่านโยบายการพัฒนาองค์กรนั้น จะช่วยให้องค์กรเติบโต และมีความมั่นคงมากขึ้น เหมือนที่ผ่านมาที่องค์กรต้องมีการพัฒนา ดังนั้นพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า จึงสามารถเตรียมความพร้อมได้มากกว่า พนักงานที่มีอายุงานในองค์กรน้อย เนื่องจากอาจจะไม่เข้าใจวงจรขององค์กรที่ว่าองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีความพร้อมน้อยกว่า

4. องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Factors) ได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ ความพอเพียง โอกาสในการหาประสบการณ์ทางสังคม สภาพแวดล้อมรอบตัว ซึ่งจากผลการศึกษาจะเห็นว่า พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานส่วนโรงงานมีระดับความพร้อมมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานในส่วนสำนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานในส่วนโรงงานนั้น เป็นผู้ที่มีการศึกษาไม่สูงนัก ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ประถมศึกษา โอกาสของการหาประสบการณ์ทำงานในองค์กรใหม่ ๆ อาจมีจำกัดหรือเป็นไปได้ยากกว่าพนักงานในส่วนสำนักงานที่มีการศึกษาในระดับที่สูงกว่ามีความสามารถ ทักษะที่จะทำงานกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ หากไม่มีความพร้อมหรือไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาองค์กรได้ ก็สามารถทำงานร่วมกับองค์กรอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับความต้องการได้ รวมถึงหน้าที่ที่พนักงานส่วนโรงงานรับผิดชอบอยู่เป็นหน้าที่ที่ปฏิบัติและรับผิดชอบมานานทำให้เกิดความคุ้นเคย ไม่ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากนัก สามารถปฏิบัติงานได้จากความชำนาญและความเคยชิน อีกทั้งพนักงานในส่วนโรงงานนั้นส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีครอบครัวที่ต้องการความมั่นคง และพักอาศัยอยู่ในหอพักสวัสดิการของบริษัท ซึ่งมีความสะดวกสบายด้านที่อยู่อาศัย รวมถึงมีค่าใช้จ่ายที่ไม่สูงนัก ดังนั้นพนักงานในส่วนโรงงานจึงต้องมีการเตรียมความพร้อม

มากกว่าพนักงานในส่วนสำนักงาน เพื่อให้ตนเองสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการพัฒนาองค์กร

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อให้มีความพร้อมต่อการพัฒนาองค์กรนั้น จำเป็นต้องพิจารณาจากปัจจัยหลายปัจจัยประกอบกัน ไม่ว่าจะเป็น นโยบายต่าง ๆ ขององค์กร กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร งบประมาณ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ การเลือกรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการพัฒนาองค์กรอย่างถูกต้อง การเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการได้เข้ามามีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดความคิดเห็นที่ดีต่อการพัฒนาองค์กร และลดการต่อต้านจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ตลอดจนการจัดกิจกรรมการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาติชาย สุทธาเวช (2542, น. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ทักษะคติของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน ได้เสนอแนะว่า ควรมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนให้มากขึ้นโดยเฉพาะในประเด็นที่เข้าใจคลาดเคลื่อน ผลการศึกษาของสุวรรณี รอดบำเรอ (อ้างถึงใน ปารมี เพ็ชรคุ้ม, 2544, น. 58) พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพร้อมในภาพรวมคือ การรับรู้ ข่าวสาร และผลการศึกษาของนพดล เทพดินันท์ ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ต่อการออกนอกระบบราชการ (2546, น. บทคัดย่อ) ได้เสนอแนะว่าควรให้ความสำคัญต่อการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง