

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงในการนำระบบงานบริการ ข้อมูลด้วยตนเอง (Employee Self Service) มาใช้ในองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท โตชิบา คอนซูม เมอร์โปรดักส์ ประเทศไทย จำกัด สามารถสรุปผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ในการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การบรรยายข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	52	38.2
หญิง	84	61.8
รวม	136	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 84 คนหรือคิดเป็น ร้อยละ 61.8 และเป็นเพศชายจำนวน 52 คนหรือร้อยละ 38.2

ตารางที่ 4.2
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0
20 – 29 ปี	64	47.0
30 – 39 ปี	50	36.8
40 – 49 ปี	22	16.2
50 ปีขึ้นไป	0	0
รวม	136	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 47 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และอายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
อนุปริญญา/ปวส.	8	5.8
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	112	82.4
สูงกว่าปริญญาตรี	16	11.8
รวม	136	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าซึ่งมีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และระดับอนุปริญญา/ปวส.มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานประจำสำนักงาน (Staff)	52	38.2
พนักงานประจำสำนักงานอาวุโส (Senior Staff)	25	18.4
วิศวกร (Engineering)	40	29.4
หัวหน้าหน่วย (Officer)	19	14.0
รวม	136	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานประจำสำนักงานจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาคือตำแหน่งวิศวกรจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 ตำแหน่งพนักงานประจำสำนักงานอาวุโสจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และตำแหน่งหัวหน้าหน่วยจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	6	4.4
1 – 3 ปี	38	27.9
4 – 6 ปี	34	25.0
7 – 9 ปี	18	13.3
10 ปีขึ้นไป	40	29.4
รวม	136	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมาคืออายุงาน 1 – 3 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 และ

อายุงาน 4 – 6 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และอายุงาน 7 – 9 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรที่ศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรหรือไม่ โดยใช้การทดสอบสมมติฐานทางสถิติชนิด ไคสแควร์ (Chi-Square) โดยพิจารณาจากค่า Significance ที่ตั้งไว้ที่นัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1

H_0 : เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

H_1 : เพศมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ตารางที่ 4.6

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

เพศ	ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร							รวม
	2.00	2.50	3.00	3.50	4.00	4.50	5.00	
ชาย	2 (33.3)	6 (30.0)	12 (40.0)	22 (42.3)	4 (20.0)	4 (66.7)	2 (100.0)	52 (38.2)
หญิง	4 (66.7)	14 (70.0)	18 (60.0)	30 (57.7)	16 (80.0)	2 (33.3)	0 (0)	84 (61.8)
รวม	6 (100.0)	20 (100.0)	30 (100.0)	52 (100.0)	20 (100.0)	6 (100.0)	2 (100.0)	136 (100.0)

$$\chi^2 = 9.141, df = 6, \text{Significance} = 0.166, \alpha = 0.05$$

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่า Significance = 0.166 ซึ่งมากกว่า 0.05 (ยอมรับ H_0) หมายถึง เพศของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือกล่าวได้ว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

สมมติฐานที่ 2

H_0 : อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

H_1 : อายุมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ตารางที่ 4.7

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

อายุ	ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร							รวม
	2.00	2.50	3.00	3.50	4.00	4.50	5.00	
ต่ำกว่า 20 ปี	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
20 – 29 ปี	0 (0.0)	18 (90.0)	14 (46.7)	22 (42.3)	6 (30.0)	2 (33.3)	2 (100.0)	64 (47.1)
30 – 39 ปี	6 (100.0)	2 (10.0)	12 (40.0)	20 (38.5)	6 (30.0)	4 (66.7)	0 (0.0)	50 (36.8)
40 – 49 ปี	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (13.3)	10 (19.2)	8 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	22 (16.2)
50 ปีขึ้นไป	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
รวม	6 (100.0)	20 (100.0)	30 (100.0)	52 (100.0)	20 (100.0)	6 (100.0)	2 (100.0)	136 (100.0)

$$\chi^2 = 39.538, df = 12, \text{Significance} = .000, \alpha = 0.05$$

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่า Significance = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 (ยอมรับ H_1) หมายถึง อายุมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือกล่าวได้ว่า ความแตกต่างในเรื่องอายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

สมมติฐานที่ 3

H_0 : ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

H_1 : ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ตารางที่ 4.8

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ระดับการศึกษา	ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร							รวม
	2.00	2.50	3.00	3.50	4.00	4.50	5.00	
อนุปริญญา/ปวส.	0 (0.0)	2 (10.0)	0 (0.0)	4 (7.7)	2 10.0%	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (5.9)
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	6 (100.0)	16 (80.0)	30 (100.0)	40 (76.9)	14 (70.0)	4 (66.7)	2 (100.0)	112 (82.4)
สูงกว่าปริญญาตรี	0 (0.0)	2 (10.0)	0 (0.0)	8 (15.4)	4 (20.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	16 (11.8)
รวม	6 (100.0)	20 (100.0)	30 (100.0)	52 (100.0)	20 (100.0)	6 (100.0)	2 (100.0)	136 (100.0)

$$\chi^2 = 14.845, df = 12, \text{Significance} = .250, \alpha = 0.05$$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่า Significance = 0.250 ซึ่งมากกว่า 0.05 (ยอมรับ H_0) หมายถึง ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางสถิติระดับ 0.05 หรือกล่าวได้ว่า ความแตกต่างในเรื่องระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

สมมติฐานที่ 4

H_0 : ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

H_1 : ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ตารางที่ 4.9

ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ตำแหน่งงาน	ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร							รวม
	2.00	2.50	3.00	3.50	4.00	4.50	5.00	
Staff	4 (66.7)	10 (50.0)	12 (40.0)	20 (38.5)	6 (30.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	52 (38.2)
Senior Staff	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (23.3)	10 (19.2)	2 (10.0)	6 (100.0)	0 (0.0)	25 (18.4)
Engineering	2 (33.3)	8 (40.0)	4 (13.3)	20 (38.5)	4 (20.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	40 (29.4)
Officer	0 (0.0)	2 (10.0)	7 (23.3)	2 (3.8)	8 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (14.0)
รวม	6 (100.0)	20 (100.0)	30 (100.0)	52 (100.0)	20 (100.0)	6 (100.0)	2 (100.0)	136 (100.0)

$$\chi^2 = 61.719, df = 18, \text{Significance} = .000, \alpha = 0.05$$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่า Significance = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 (ยอมรับ H_1) หมายถึง ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือกล่าวได้ว่า ความแตกต่างในเรื่องตำแหน่งงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

สมมติฐานที่ 5

H_0 : อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

H_1 : อายุงานมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ตารางที่ 4.10

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

อายุงาน	ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร							รวม
	2.00	2.50	3.00	3.50	4.00	4.50	5.00	
น้อยกว่า 1 ปี	0 (0.0)	4 (20.0)	2 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (4.4)
1 – 3 ปี	0 (0.0)	4 (20.0)	10 (33.3)	16 (30.8)	4 (20.0)	2 (33.3)	2 (100.0)	38 (27.9)
4 – 6 ปี	2 (33.3)	8 (40.0)	8 (26.7)	12 (23.1)	2 (10.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	34 (25.0)
7 – 9 ปี	0 (0.0)	4 (20.0)	4 (13.3)	4 (7.7)	4 (20.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	18 (13.2)
10 ปีขึ้นไป	4 (66.7)	0 (0.0)	6 (20.0)	20 (38.5)	10 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	40 (29.4)
รวม	6 (100.0)	20 (100.0)	30 (100.0)	52 (100.0)	20 (100.0)	6 (100.0)	2 (100.0)	136 (100.0)

$$\chi^2 = 48.299, df = 24, \text{Significance} = .002, \alpha = 0.05$$

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่า Significance = 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 (ยอมรับ H_1) หมายถึง อายุงานมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือกล่าวได้ว่า ความแตกต่างในเรื่องอายุงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับการศึกษาทางด้าน ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการ เปลี่ยนแปลงองค์กร โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ วิธี Enter เพื่อควบคุมอิทธิพลที่ตัวแปรอิสระมีต่อกัน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับการศึกษาทางด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรมีความสัมพันธ์กับ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรในที่มีตัวแปรอิสระทางด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการ เปลี่ยนแปลงขององค์กร 6 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร, กลยุทธ์ขององค์กร, ความมีส่วนร่วม ของพนักงาน, การทำงานเป็นระบบ, ทักษะในการทำงาน, ค่านิยมร่วม เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตรงกันในการแปลความหมาย และเพื่อความสะดวกในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึง ได้กำหนดอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

$X_{(Struc)}$	=	โครงสร้างองค์กร (Structure)
$X_{(Strate)}$	=	กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)
$X_{(Staff)}$	=	ความมีส่วนร่วมของพนักงาน (Staff)
$X_{(System)}$	=	การทำงานเป็นระบบ (System)
$X_{(Skill)}$	=	ทักษะในการทำงาน (Skill)
$X_{(Share)}$	=	ค่านิยมร่วม (Share Value)

ตารางที่ 4.11

แสดงสรุปตัวแบบสมการถดถอย (Model Summary)

ทางด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
องค์กรทางด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

Model	R	R2	Adjusted R2	Std.Error of the estimate	Changes Statics				
					R square change	F change	df1	df2	Sig.F Change
1	.444 ^a	.197	.159	.55665	.197	5.267	6	129	.000

Dependent Variable: การตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

ผลจากการพยากรณ์ตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว พบว่า มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือมีอิทธิพลเพียง 19.7% ส่วนที่เหลืออีก 80.3% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

ตารางที่ 4.12

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.793	6	1.632	5.267	.000 ^a
	Residual	39.972	129	.310		
	Total	49.765	135			

สมมติฐานที่ 6

H_0 : ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทุกตัว ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

H_1 : ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรบางตัวสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

จากตาราง P (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = .000 ถ้ากำหนด $\alpha = .05$ ดังนั้น ค่า P น้อยกว่าค่า α จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่

ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรบางตัว สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น จึงทำการทดสอบต่อไปว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตัวใดที่เหมาะสมจะนำมาใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4.13

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Coefficients)

ตัวแปรด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง ขององค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.793	.593		1.338	.183
โครงสร้างองค์กร	-.157	.081	-.175	-1.947	.054
กลยุทธ์ขององค์กร	.303	.087	.330	3.494	.001
ทักษะในการทำงาน	.373	.100	.307	3.721	.000
ความมีส่วนร่วมของพนักงาน	-.058	.084	-.069	-.692	.490
การทำงานเป็นระบบ	.124	.100	.113	1.238	.218
ค่านิยมร่วม	.153	.105	.116	1.451	.149

Dependent Variable: การตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

จากตารางที่ 4.13 สรุปได้ว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรด้านกลยุทธ์ขององค์กร และด้านทักษะในการทำงาน สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

Y หมายถึง ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

X หมายถึง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในด้านต่างๆ

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 0.793 + 0.303 X_{(\text{Strate})} + 0.373 X_{(\text{Skill})}$$

ตารางที่ 4.14

แสดงสรุปตัวแบบสมการถดถอย (Model Summary)

ทางด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
องค์กรทางด้านผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง

Model	R	R2	Adjusted R2	Std.Error of the estimate	Changes Statics				
					R square change	F change	df1	df2	Sig.F Change
1	.602 ^a	.362	.332	.54595	.362	12.195	6	129	.000

Dependent Variable: ผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง

ผลจากการพยากรณ์ตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว พบว่า มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือ
มีอิทธิพลเพียง 36.2% ส่วนที่เหลืออีก 63.8% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

ตารางที่ 4.15

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.808	6	3.635	12.195	.000 ^a
	Residual	38.449	129	.298		
	Total	60.257	135			

สมมติฐานที่ 7

H_0 : ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทุกตัว ไม่
สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านผู้นำมีความ
กระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง

H_1 : ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรบางตัว
สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านผู้นำมีความ
กระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง

จากตาราง P (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = .000 ถ้ากำหนด $\alpha = .05$
ดังนั้น ค่า P น้อยกว่าค่า α จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่
ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรบางตัว สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพร้อมใน

การเปลี่ยนแปลงองค์การทางด้านผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น จึงทำการทดสอบต่อไปว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตัวใดที่เหมาะสมจะนำมาใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4.16

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Coefficients)

ตัวแปรด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง ขององค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.409	.581		.704	.483
โครงสร้างองค์กร	.028	.079	.029	.357	.721
กลยุทธ์ขององค์กร	.475	.085	.470	5.583	.000
ทักษะในการทำงาน	-.027	.098	-.020	-.275	.783
ความมีส่วนร่วมของพนักงาน	.102	.082	.111	1.246	.215
การทำงานเป็นระบบ	.186	.098	.154	1.900	.060
ค่านิยมร่วม	.003	.103	.002	.031	.975

Dependent Variable: ผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง

จากตารางที่ 4.16 สรุปได้ว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรด้านกลยุทธ์ขององค์กร สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

Y หมายถึง ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

X หมายถึง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในด้านต่างๆ

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 0.409 + 0.475 X_{(\text{Strate})}$$

ตารางที่ 4.17

แสดงสรุปตัวแบบสมการถดถอย (Model Summary)

ทางด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
องค์กรทางด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

Model	R	R2	Adjusted R2	Std.Error of the estimate	Changes Statics				
					R square change	F change	df1	df2	Sig.F Change
1	.468 ^a	.219	.183	.79802	.219	6.041	6	129	.000

Dependent Variable: การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ผลจากการพยากรณ์ตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว พบว่า มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือ
มีอิทธิพลเพียง 21.9% ส่วนที่เหลืออีก 78.1% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

ตารางที่ 4.18

ผลลัพธ์แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.082	6	3.847	6.041	.000 ^a
	Residual	82.152	129	.637		
	Total	105.233	135			

สมมติฐานที่ 8

H_0 : ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทุกตัว ไม่
สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการสื่อสารที่มี
ประสิทธิภาพ

H_1 : ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรบางตัว
สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการสื่อสารที่มี
ประสิทธิภาพ

จากตาราง P (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = .000 ถ้ากำหนด $\alpha = .05$
ดังนั้น ค่า P น้อยกว่าค่า α จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่
ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรบางตัว สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพร้อมใน

การเปลี่ยนแปลงองค์การทางด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงทำการทดสอบต่อไปว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์การตัวใดที่เหมาะสมจะนำมาใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์การทางด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.19

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Coefficients)

ตัวแปรด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์การที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์การทางด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์การ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.207	.850		-.244	.808
โครงสร้างองค์การ	.067	.115	.052	.583	.561
กลยุทธ์ขององค์การ	.138	.124	.104	1.113	.268
ทักษะในการทำงาน	.069	.144	.039	.477	.634
ความมีส่วนร่วมของพนักงาน	.313	.120	.256	2.606	.010
การทำงานเป็นระบบ	.311	.143	.195	2.170	.032
ค่านิยมร่วม	.069	.151	.036	.457	.649

Dependent Variable: การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 4.19 สรุปได้ว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์การด้านความมีส่วนร่วมของพนักงาน และด้านการทำงานเป็นระบบ สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์การทางด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

Y หมายถึง ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์การ

X หมายถึง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์การในด้านต่างๆ

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = -0.207 + 0.313 X_{(\text{Staff})} + 0.311 X_{(\text{System})}$$

ตารางที่ 4.20

แสดงสรุปตัวแบบสมการถดถอย (Model Summary)

ทางด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
องค์กรทางด้านการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

Model	R	R2	Adjusted R2	Std.Error of the estimate	Changes Statics				
					R square change	F change	df1	df2	Sig.F Change
1	.458 ^a	.209	.173	.713	.209	5.697	6	129	.000

Dependent Variable: การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ผลจากการพยากรณ์ตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว พบว่า มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือมี
อิทธิพลเพียง 20.9% ส่วนที่เหลืออีก 79.1% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

ตารางที่ 4.21

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.373	6	2.896	5.697	.000 ^a
	Residual	65.568	129	.508		
	Total	82.941	135			

สมมติฐานที่ 9

H_0 : ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทุกตัว ไม่
สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการสร้าง
วัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

H_1 : ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรบางตัว
สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการสร้าง
วัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

จากตาราง P (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = .000 ถ้ากำหนด $\alpha = .05$
ดังนั้น ค่า P น้อยกว่าค่า α จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่
ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรบางตัว สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพร้อมใน

การเปลี่ยนแปลงองค์การทางด้านการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงทำการทดสอบต่อไปว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตัวใดที่เหมาะสมจะนำมาใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์การทางด้านการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.22

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Coefficients)

ตัวแปรด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์การทางด้านการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง ขององค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.840	.759		1.107	.270
โครงสร้างองค์กร	-.011	.103	-.009	-.105	.917
กลยุทธ์ขององค์กร	.239	.111	.202	2.151	.033
ทักษะในการทำงาน	.013	.128	.008	.101	.919
ความมีส่วนร่วมของพนักงาน	.246	.107	.226	2.290	.024
การทำงานเป็นระบบ	.229	.128	.162	1.787	.076
ค่านิยมร่วม	-.075	.135	-.044	-.558	.578

Dependent Variable: การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 4.22 สรุปได้ว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรด้านกลยุทธ์ขององค์กร และด้านความมีส่วนร่วมของพนักงาน สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์การทางด้านการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ Y หมายถึง ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

X หมายถึง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในด้านต่างๆ

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 0.840 + 0.239 X_{(\text{Strate})} + 0.246 X_{(\text{Staff})}$$

ตารางที่ 4.23

แสดงสรุปตัวแบบสมการถดถอย (Model Summary)

ทางด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
องค์กรทางด้านการจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

Model	R	R2	Adjusted R2	Std.Error of the estimate	Changes Statics				
					R square change	F change	df1	df2	Sig.F Change
1	.341 ^a	.116	.075	.707	.116	2.833	6	129	.013

Dependent Variable: การจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ผลจากการพยากรณ์ตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว พบว่า มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือมี
อิทธิพลเพียง 11.6% ส่วนที่เหลืออีก 88.4% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

ตารางที่ 4.24

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.492	6	1.415	2.833	.013 ^a
	Residual	64.450	129	.500		
	Total	72.941	135			

สมมติฐานที่ 10

H_0 : ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทุกตัว ไม่
สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการจัดการการ
ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

H_1 : ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรบางตัว
สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการจัดการการ
ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

จากตาราง P (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = .013 ถ้ากำหนด $\alpha = .05$
ดังนั้น ค่า P น้อยกว่าค่า α จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่
ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรบางตัว สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความพร้อมใน

การเปลี่ยนแปลงองค์การทางด้านการจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น จึงทำการทดสอบต่อไปว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตัวใดที่เหมาะสมจะนำมาใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์การทางด้านการจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4.25

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Coefficients)

ตัวแปรตามปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์การทางด้านการจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง ขององค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.337	.753		1.777	.078
โครงสร้างองค์กร	-.268	.102	-.247	-2.621	.010
กลยุทธ์ขององค์กร	.064	.110	.058	.585	.559
ทักษะในการทำงาน	.343	.127	.233	2.694	.008
ความมีส่วนร่วมของพนักงาน	.121	.106	.119	1.139	.257
การทำงานเป็นระบบ	.117	.127	.088	.922	.358
ค่านิยมร่วม	.237	.134	.148	1.773	.079

Dependent Variable: การจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

จากตารางที่ 4.25 สรุปได้ว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรด้านโครงสร้างองค์กร และด้านทักษะในการทำงาน สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์การทางด้านการจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

Y หมายถึง ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

X หมายถึง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในด้านต่างๆ

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 1.337 - 0.268 X_{(\text{Struc})} + 0.343 X_{(\text{Skill})}$$

ตารางที่ 4.26

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรบางตัว และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.)	ระดับความสัมพันธ์
กลยุทธ์ขององค์กร	.297**	.000	ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ทักษะในการทำงาน	.304**	.000	ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** ระดับนัยสำคัญ = 0.01

สมมติฐานที่ 11

H_0 : กลยุทธ์ขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

H_1 : กลยุทธ์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านกลยุทธ์ขององค์กรและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านกลยุทธ์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .297 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 12

H_0 : ทักษะในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

H_1 : ทักษะในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านทักษะในการทำงานและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ทางด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านทักษะในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้าน การตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .304 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.27

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรบางตัว และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.)	ระดับความสัมพันธ์
กลยุทธ์ขององค์กร	.561 **	.000	ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** ระดับนัยสำคัญ = 0.01

สมมติฐานที่ 13

H_0 : กลยุทธ์ขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง

H_1 : กลยุทธ์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านกลยุทธ์ขององค์กรและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านกลยุทธ์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .561 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.28

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรบางตัว และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.)	ระดับความสัมพันธ์
ความมีส่วนร่วมของพนักงาน	.410**	.000	ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
การทำงานเป็นระบบ	.346**	.000	ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** ระดับนัยสำคัญ = 0.01

สมมติฐานที่ 14

H_0 : ความมีส่วนร่วมของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

H_1 : ความมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านความมีส่วนร่วมของพนักงานและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านความมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .410 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 15

H_0 : การทำงานเป็นระบบไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

H_1 : การทำงานเป็นระบบมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านการทำงานเป็นระบบและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านการทำงานเป็นระบบมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .346 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.29

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรบางตัว และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.)	ระดับความสัมพันธ์
กลยุทธ์ขององค์กร	.347**	.000	ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ความมีส่วนร่วมของพนักงาน	.396**	.000	ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** ระดับนัยสำคัญ = 0.01

สมมติฐานที่ 16

H_0 : กลยุทธ์ขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

H_1 : กลยุทธ์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านกลยุทธ์ขององค์กรและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ทางด้านการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านกลยุทธ์ขององค์กรมีความสัมพันธ์ความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .347 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 17

H_0 : ความมีส่วนร่วมของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

H_1 : ความมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านความมีส่วนร่วมของพนักงานและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านความมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .396 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.30

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรบางตัว และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.)	ระดับความสัมพันธ์
โครงสร้างองค์กร	-.095	.274	ไม่มีความสัมพันธ์
ทักษะในการทำงาน	.191*	.026	ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

* ระดับนัยสำคัญ = 0.05

สมมติฐานที่ 18

H_0 : โครงสร้างองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

H_1 : โครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านโครงสร้างองค์กรและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมีค่า Sig เท่ากับ .274 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านโครงสร้างองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

สมมติฐานที่ 19

H_0 : ทักษะในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

H_1 : ทักษะในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านทักษะในการทำงานและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ทางด้านการจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง มีค่า Sig เท่ากับ .026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางด้านทักษะในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางด้านการจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .191 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน