

## บรรณานุกรม

- รุ่งทิพย์ สุริยา. 2553. เครื่องมือวัดความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อ  
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สาคร สุขศรีวงศ์. 2550. การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท จี.พี.  
ไอเชอร์ พรินท์ จำกัด
- George, Darren and Mallery, Paul. 2006. "SPSS for Windows Step by Step, A simple guide and  
reference 13.0 update." Sixth Edition 2006. Pearson Education. USA.
- Moseley, James L. and Swiatkowski, Douglas J. 2003. "The Organizational Readiness Inventory  
(ORI) : Diagnosing Your Organization's Ability to Adapt to the Future." **The Pfeiffer  
Library**, 15.
- Peter, Thomas J. and Waterman, Robert H. 2003. **In Search of Excellence**. 1<sup>st</sup> Collins Business  
Essentials Edition 2006. New York: HarperCollins Publishers.
- Russell Randall. 2003. "The Balance Scorecard : Assess Your Organization's Readiness to  
Execute Strategy." [Online]. Available <http://www.accountingnet.com/x38693.xml>  
(24 June 2009).
- Sudharatna Yuraporn and Li Laubie. 2004. "Learning Organization Characteristics Contributed to  
its Readiness-to-Change : A Study of the Thai Mobile Phone Service Industry"  
**Managing Global Transitions**, 2 (Fall).

## ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

เรื่อง ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน), สำนักงานปฏิบัติการส่วนภูมิภาค – ภาคเหนือ

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำโดยนักศึกษาปริญญาโท โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA.) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อเป็นการหาข้อมูลประกอบการศึกษาในกระบวนการวิชาการค้นคว้าอิสระ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ผลเพื่อประเมินระดับความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน), สำนักงานปฏิบัติการส่วนภูมิภาค – ภาคเหนือ

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามจะนำเสนอโดยภาพรวม และไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบเฉพาะราย ผู้ศึกษาขอแสดงความขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

ศรัณย์ ภูเจริญ

Engineer, ANW-N

RO-N, AIS

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในวงเล็บหน้าคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ( ) ชาย

2. ( ) หญิง

2. อายุ

1. ( ) 21-25 ปี

2. ( ) 26-30 ปี

3. ( ) 31-35 ปี

4. ( ) 36-40 ปี

5. ( ) 41-45 ปี

6. ( ) มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1. ( ) โสด

2. ( ) สมรส

3. ( ) หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ( ) ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า

2. ( ) มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า

3. ( ) มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.หรือเทียบเท่า

4. ( ) อนุปริญญาหรือ ปวส.หรือเทียบเท่า

5. ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

6. ( ) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. หน่วยงานที่ท่านสังกัด

1. ( ) VP-RON Office

2. ( ) TO-N Office

3. ( ) CNW-N

4. ( ) ANW-N

5. ( ) Engineering & Maintenance

6. ( ) Branch

7. ( ) Marketing & Sales

8. ( ) Accounting & Admin

6. ระดับชั้น

1. ( ) พนักงานระดับปฏิบัติการ (PG 1-7)

2. ( ) พนักงานระดับผู้ชำนาญการ (PG 8-9)

3. ( ) พนักงานระดับบริหาร (PG 10-15)

7. อายุการทำงาน ณ AIS

1. ( ) 1-3 ปี

2. ( ) 4-5 ปี

3. ( ) 6-9 ปี

4. ( ) 10-12 ปี

5. ( ) 15-17 ปี

6. ( ) 18-20 ปี

7. ( ) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นว่าองค์กรมีลักษณะตรงกับข้อความ  
ดังต่อไปนี้มากที่สุดเพียงใด

ประเด็นความพร้อมในการตอบสนองต่อ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมของ AIS	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ต่าง ๆ มี ความเชื่อมโยงกับเป้าหมายของ AIS [STG1]					
2. AIS มีแนวโน้มให้พนักงานปฏิบัติงาน ร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น [STR1]					
3. AIS ดำเนินงานต่าง ๆ โดยพึ่งพา บุคลากรสำคัญ (Key Man) เพียงไม่กี่					

ประเด็นความพร้อมในการตอบสนองต่อ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมของ AIS	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
คน [SYS1]					
4. ปัจจุบันทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานใน AIS มีการเปลี่ยนแปลง เร็ว [SKI1]					
5. พนักงาน AIS มีโอกาสก้าวหน้าใน อาชีพการงาน [STA1]					
6. ผู้จัดการของ AIS มีส่วนร่วมในการ ฝึกสอนและให้ข้อเสนอแนะในการ ทำงานแก่พนักงาน [STY1]					
7. AIS มองตัวเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของ สังคม [SHA1]					
8. การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ล้วนเป็นไป เพื่อการพัฒนาของพนักงาน [STG2]					
9. องค์กรให้คุณค่ากับผลการปฏิบัติงาน มากกว่าตำแหน่งงาน [STR2]					
10. ข้อมูลที่จำเป็นในการทำงานได้รับการ สื่อสาร จัดการ และนำไปใช้ประโยชน์ อย่างเหมาะสม [SYS2]					
11. ระบบการให้รางวัลและยกย่องชมเชย ของ AIS ส่งเสริมให้พนักงานอยาก พัฒนาทักษะของตนเอง [SKI2]					
12. AIS สามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับ องค์กรได้ [STA2]					
13. พนักงานได้รับการสนับสนุนให้แสดง ความสามารถในการปฏิบัติงานและ					

ประเด็นความพร้อมในการตอบสนองต่อ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมของ AIS	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ [STY2]					
14. ความไว้วางใจซึ่งกันและกันของ พนักงาน AIS เกิดจากความซื่อสัตย์ การสื่อสารที่เปิดเผย และการได้รับ โอกาสที่เท่าเทียมกัน [SHA2]					
15. การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ได้รับ การประเมินผลและติดตามอย่าง ต่อเนื่อง [STG3]					
16. การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม มักทำให้ AIS ขาดความมั่นคง [STR3]					
17. AIS มีกระบวนการตรวจสอบเพื่อให้ มั่นใจว่างานต่าง ๆ จะเป็นไปอย่าง ถูกต้องตั้งแต่การเริ่มทำครั้งแรก [SYS3]					
18. AIS ทำให้พนักงานมีทักษะที่จำเป็นต่อ การทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด [SKI3]					
19. AIS ขาดแคลนพนักงานที่มีทักษะอย่าง มาก [STA3]					
20. ผู้บริหารของ AIS ทำอย่างที่พูด [STY3]					
21. AIS ดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อตรง เป็น ธรรม และเคารพต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกฝ่าย [SHA3]					
22. AIS เป็นองค์กรที่เข้าใจตำแหน่งทาง การตลาดของตนเอง [STG4]					

ประเด็นความพร้อมในการตอบสนองต่อ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมของ AIS	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
23. AIS อาศัยข้อเท็จจริงจากการวิเคราะห์ ธรรมชาติของงาน พนักงาน และ องค์กร มากกว่าอาศัยความรู้สึกร่วมตัว ในการประเมินองค์กร [STR4]					
24. ระบบการพัฒนาพนักงานของ AIS ส่งเสริมความงอกงามส่วนบุคคล การ เห็นคุณค่าของงาน และการเรียนรู้ด้วย ตนเอง [SYS4]					
25. พนักงานได้รับการช่วยเหลือจาก AIS ในการพัฒนาตนเอง [SKI4]					
26. ตำแหน่งงานใน AIS ไม่ถูกปล่อยให้ ว่างอยู่เป็นเวลานาน [STA4]					
27. ผู้บังคับบัญชารับฟังเสียงสะท้อนและ ความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมาจาก พนักงานได้บังคับบัญชาเป็นประจำ [STY4]					
28. AIS ประสบความสำเร็จทางการตลาด เพราะพนักงานมีเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ร่วมกัน [SHA4]					
29. ความสำเร็จของ AIS ขึ้นกับ ความสามารถของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องใน การส่งมอบสินค้าและบริการที่เป็นเลิศ [STG5]					
30. รูปแบบการปฏิบัติงาน ณ AIS สัมพันธ์ กับนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากร					

ประเด็นความพร้อมในการตอบสนองต่อ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมของ AIS	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
มนุษย์ [STR5]					
31. พนักงาน AIS มีความเข้าใจถึง ผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจของ ตนเองต่อกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของผู้อื่น [SYS5]					
32. พนักงานทุกคนมีความต้องการที่จะ ปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ และ ต้องการมีส่วนร่วมในความอยู่รอดและ ความก้าวหน้าของ AIS [SKI5]					
33. ในการบรรจุคนเข้าทำงาน AIS พิจารณาถึงความต้องการของกิจการ และความสามารถของบุคคลเป็นหลัก [STA5]					
34. วัฒนธรรมของ AIS ถือว่าข้อผิดพลาด เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ และมักได้รับการ ทบทวนในฐานะที่เป็น โอกาสที่ดีใน การเรียนรู้ [STY5]					
35. AIS มีบรรยากาศในการทำงานแบบ สนับสนุนซึ่งกันและกันที่เกื้อหนุนต่อ การเรียนรู้ของพนักงาน [SHA5]					

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นายศรัณย์ ภูเจริญ

วัน เดือน ปีเกิด

12 กรกฎาคม 2527

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรีคณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2548

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

วิศวกรอาวุโส (Senior Engineer, SE-EN)

Access Network – North (ANW-N)

บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

สำนักงานปฏิบัติการส่วนภูมิภาค – ภาคเหนือ



