



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

ศรัณย์ ภูเจริญ

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มีนาคม 2554



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

ศรัณย์ ภูเจริญ



การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มีนาคม 2554

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

ศรัณย์ ภูเจริญ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ



.....ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

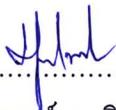


.....

รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวุฒิ บุรณพิร

.....กรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวุฒิ บุรณพิร



.....กรรมการ

ดร.ศันสนา สิริตาม



25 มีนาคม 2554

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่องความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน), สำนักงานปฏิบัติการส่วนภูมิภาค – ภาคเหนือ ในครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้ของรองศาสตราจารย์ ดร.สิริวุฒิ บุรณพิร ซึ่งเป็นที่ปรึกษาและ คอยดูแลแก้ไข ให้การตรวจสอบข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี พร้อมด้วยรองศาสตราจารย์ อรพิน สันติธีรากุล และอาจารย์ ดร.ศันสนา สิริตาม ที่ให้ เกียรติในการร่วมเป็นกรรมการสอบ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงรูปแบบของการค้นคว้าแบบ อิสระฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้การค้นคว้าครั้งนี้จะสำเร็จไปไม่ได้หากไม่ได้รับความร่วมมือจาก พนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน), สำนักงานปฏิบัติการส่วนภูมิภาค – ภาคเหนือ ทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามอันนำมาซึ่งข้อมูลต่างๆ ที่เป็น ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ขอบคุณ คุณคุณยศ ชินวัตร, รองผู้อำนวยการ สำนักงานปฏิบัติการส่วนภูมิภาค – ภาคเหนือ ที่เห็นความสำคัญและอนุญาตให้ทำการศึกษา ขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ช่วยเป็นกำลังใจ และแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานตามสมควร ระหว่างการศึกษา ขอบคุณคุณไพศาล คุณศิริลักษณ์ ภูเจริญ ที่สนับสนุนเงินทุนสำหรับการศึกษาเล่า เรียน คอยให้ข้อคิดและกำลังใจที่ดีเสมอมา อีกทั้งเพื่อนๆ รุ่น MBA-18 สำหรับช่วงเวลา 2 ปีที่มี คุณค่า

ท้ายที่สุดนี้ผู้ศึกษาหวังว่าการค้นคว้าแบบอิสระนี้ จะมีประโยชน์สำหรับผู้สนใจ ที่จะทำการศึกษาในเรื่องที่สอดคล้องกันในอนาคต

ศรัณย์ ภูเจริญ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน), สำนักงานปฏิบัติการส่วนภูมิภาค – ภาคเหนือ
ผู้เขียน	นายศรัณย์ ภูเจริญ
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวุฒิ บุรณพิร

บทคัดย่อ

242685

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความพร้อมของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน), สำนักงานปฏิบัติการส่วนภูมิภาค – ภาคเหนือ ต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

เครื่องมือการวัดระดับความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาจากคำถาม 77 ข้อใน Organizational Readiness Inventory ของ Moseley and Swiatkowski (2003) ซึ่งแบ่งคำถามออกเป็น 7 หมวดๆ ละตามแนวคิด 7S ของ Peters and Waterman (1988) โดยคัดเลือกข้อที่มีความหมายใกล้เคียงหรือซ้ำซ้อนกันออกไปจนได้คำถามหมวดละ 5 ข้อรวม 35 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค พบว่าจากแบบสอบถามดังกล่าวได้ค่าความเชื่อถือโดยรวมเท่ากับ 0.954

การศึกษานี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 306 คนจากกลุ่มพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดอยู่ภายในสำนักงานปฏิบัติการส่วนภูมิภาค – ภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่าบริษัทมีระดับความพร้อมต่อปัจจัยด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านทักษะ ด้านสไตล์การทำงาน และด้านคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการสื่อสารนโยบายที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้ดี ส่วนด้านการจัดคนเข้าทำงาน มีระดับความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีการรับรู้ถึงแผนงานขององค์กร แต่ยังไม่มีการแสดงให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร จึงต้องมีการผลักดันให้แผนงานดำเนินต่อไปเพื่อคงไว้ซึ่งแรงสนับสนุนจากพนักงาน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานด้วยปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ พบว่า มีเพียง 3 ปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างทางความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างได้แก่ อายุ หน่วยงานที่สังกัด และอายุงาน

พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกัน ในด้านกลยุทธ์เกี่ยวกับความเชื่อมโยงกิจกรรมเสริมความรู้ต่าง ๆ กับเป้าหมาย และการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ในด้าน โครงสร้างมีความเห็นแตกต่างกันในปัจจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการปฏิบัติงานกับนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านสไตล์การทำงานมีความเห็นแตกต่างกันในปัจจัยเรื่อง ผู้จัดการเข้าร่วมในการฝึกสอนและให้ข้อเสนอแนะกับพนักงาน และผู้บังคับบัญชารับฟังความเห็นที่ตรงไปตรงมาจากพนักงานเป็นประจำ

พนักงานที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันในด้านระบบเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องความเข้าใจถึงผลกระทบของการตัดสินใจของตนเองต่อผู้อื่น ในด้านการจัดคนเข้าทำงานมีความเห็นแตกต่างกันในปัจจัยเรื่อง การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ และตำแหน่งงานไม่ถูกปล่อยให่ว่างเป็นเวลานาน

พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกัน ในด้านทักษะเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องผลของการให้รางวัลและยกย่องชมเชยในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะ และการให้ความช่วยเหลือในการทำแผนพัฒนาการส่วนบุคคล ในด้านการจัดคนเข้าทำงานมีความเห็นแตกต่างกันในปัจจัยเรื่องกรมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ในด้านสไตล์การทำงานมีความเห็นแตกต่างกันในปัจจัยเรื่องผู้จัดการเข้าร่วมในการฝึกสอนและให้ข้อเสนอแนะกับพนักงาน และผู้บังคับบัญชารับฟังความเห็นที่ตรงไปตรงมาจากพนักงานเป็นประจำ

Independent Study Title	Organizational Readiness Towards Environmental Changes of Advance Info Service Public Company Limited, Regional Operation – North Region
Author	Mr. Saran Poocharoen
Degree	Master of Business Administration
Independent Study Advisor	Associate Professor Dr. Siriwut Buranapin

ABSTRACT

242685

This independent study aimed to measure organizational readiness towards environmental changes of Advance Info Service Public Company Limited, Regional Operation – North Region.

The tool to measure the organizational readiness to changes was developed from 77 standardized questions of Organization Readiness Inventory by Moseley and Swiatkowski (2003), patterned after 7S model by Peters and Waterman (1988). The original questions were screened out for the similarity and redundancy and only 35 items were applied to this study, consisted of 5 items from 7 readiness components. Subsequently, the questionnaire was translated and tested for its reliability based on Cronbach's alpha coefficient. The overall reliability coefficient was 0.954.

In this case, samples were collected from all the 306 employees. The results from measuring organizational readiness towards environmental changes of Advance Info Service Public Company Limited, Regional Operation – North Region, were as follows: Strategy, Structure, System, Skills, Style and Shared Value were at the high level. Which means, the management was taking actions as they promise. The results also reflect that the company had an effective internal communication system. Staffing was at the medium level. Which means, Employees were aware of what the organization's plans were. Actual activities needed to be undertaken and evident to maintain momentum and employee support.

When compared against their demographical backgrounds, opinions of employees were different with respect to their ages, departments and working periods.

In light of Strategy, employees, with different ages, had different opinions on the linkage between knowledge improvement activities and corporate goals, and on the allocation of resources employee development. In term of Structure, employees, with different ages, had different opinions on the relationship between work procedures and human resource development policies. In term of Style employees, with different ages, had different opinions on the involvement of managers coaching and providing feedback to employees, and on the level of active listening to subordinate opinions.

In light of System, employees, within different departments, had different opinions on the degree of understanding impact of an individual's decision on other colleagues. In term of Staffing, employees, within different departments, had different opinions on the employee retention, and on the length of position vacancy period.

In light of Skills, employees, with diverse working periods, had different opinions on the impact of reward and recognition on personal desire to skill development and on the organization assistance in establishing personal development plans. In term of Staffing, employees, with diverse working periods, had different opinions on availability of opportunity for growth. In term of Style, employees, with diverse working periods, had different opinions on the involvement of managers coaching and providing feedback to employees, and on the level of active listening to subordinate opinions.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	๗
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ	
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
นิยามศัพท์	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	3
บทที่ 2 ทฤษฎี แนวคิด และหลักการในการศึกษา	
ทฤษฎี และแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง	4
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	
ขอบเขตการศึกษา	10
วิธีการศึกษา	11
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	12
การวิเคราะห์ข้อมูล	12
สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	16
การวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม	19
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	26
ส่วนที่ 2 ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของ บริษัท แอดวานซ์ อิน โฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน), สำนักงาน ปฏิบัติการส่วนภูมิภาค – ภาคเหนือ	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานต่อ องค์ประกอบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และปัจจัยต่าง ๆ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการศึกษา	65
อภิปรายผลการศึกษา	83
ข้อค้นพบ	89
ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม	96
ประวัติผู้เขียน	101

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
3.1	แสดงจำนวนพนักงานของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน), สำนักงานปฏิบัติการส่วนภูมิภาค – ภาคเหนือ จำแนกตามหน่วยงาน	11
3.2	แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	16
3.3	แสดงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและความหมาย	17
3.4	แสดงสัญลักษณ์ด้านกลยุทธ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและความหมาย	17
3.5	แสดงสัญลักษณ์ด้านโครงสร้างที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและความหมาย	17
3.6	แสดงสัญลักษณ์ด้านระบบที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและความหมาย	18
3.7	แสดงสัญลักษณ์ด้านทักษะที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและความหมาย	18
3.8	แสดงสัญลักษณ์ด้านการจัดคนเข้าทำงานที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและความหมาย	18
3.9	แสดงสัญลักษณ์ด้านสไตล์การทำงานที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและความหมาย	19
3.10	แสดงสัญลักษณ์ด้านคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กรที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและความหมาย	19
3.11	แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามวัดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านกลยุทธ์ (Strategy)	20
3.12	แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามวัดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านโครงสร้าง (Structure)	20
3.13	แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามวัดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านระบบ (System)	21
3.14	แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามวัดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านทักษะ (Skill)	22
3.15	แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามวัดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)	22
3.16	แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามวัดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านสไตล์การทำงาน (Style)	23

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
3.17	แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามวัดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านคุณค่าร่วมกันของสมาชิกองค์กร (Shared Value)	24
3.18	แสดงค่า Cronbach's Alpha Coefficient ของแบบสอบถามวัดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมดั้งเดิมเปรียบเทียบกับค่า Alpha ที่ปรับปรุงแล้ว	25
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ	27
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ	27
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	27
4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	28
4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามหน่วยงาน	28
4.6	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับชั้น	29
4.7	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	29
4.8	สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	30
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านกลยุทธ์	32
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านโครงสร้าง	33
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านระบบ	34
4.12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านทักษะ	35
4.13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	36
4.14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านสไตล์การทำงาน	37

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ด้านคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กร	38
4.16	แสดงการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน จำแนกตามเพศ ด้วยวิธี T-Test for Equal Variance Assumed	39
4.17	แสดงการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี ANOVA	40
4.18	แสดงการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประเด็นความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน ด้านกลยุทธ์ จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี ANOVA	41
4.19	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในประเด็นด้านกลยุทธ์ ที่พนักงานกลุ่มอายุแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้วย LSD – Post Hoc Test	42
4.20	แสดงการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประเด็นความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน ด้านโครงสร้าง จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี ANOVA	43
4.21	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในประเด็นด้านโครงสร้าง ที่พนักงานกลุ่มอายุแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้วย LSD – Post Hoc Test	44
4.22	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประเด็นความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน ด้านสไตล์การทำงาน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี ANOVA	45
4.23	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในประเด็นด้านสไตล์การทำงาน ที่พนักงานกลุ่มอายุแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้วย LSD – Post Hoc Test	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.24 แสดงการวิเคราะห์ห้คะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยวิธี ANOVA	47
4.25 แสดงการวิเคราะห์ห้คะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี ANOVA	48
4.26 แสดงการวิเคราะห์ห้คะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธี ANOVA	49
4.27 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประเด็นความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน ด้านระบบ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธี ANOVA	51
4.28 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในประเด็นด้านระบบ ที่พนักงานสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้วย LSD – Post Hoc Test	52
4.29 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประเด็นความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธี ANOVA	53
4.30 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในประเด็นด้านการจัดคนเข้าทำงาน ที่พนักงานสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้วย LSD – Post Hoc Test	54
4.31 แสดงการวิเคราะห์ห้คะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน จำแนกตามระดับชั้น ด้วยวิธี ANOVA	56
4.32 แสดงการวิเคราะห์ห้คะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน ด้วยวิธี ANOVA	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.33 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประเด็นความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน ด้านทักษะ จำแนกตามอายุงาน ด้วยวิธี ANOVA	58
4.34 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในประเด็นด้านทักษะ ที่พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้วย LSD – Post Hoc Test	59
4.35 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประเด็นความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้วยวิธี ANOVA	60
4.36 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในประเด็นด้านการจัดคนเข้าทำงาน ที่พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้วย LSD – Post Hoc Test	61
4.37 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประเด็นความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของพนักงาน ด้านสไตล์การทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้วยวิธี ANOVA	62
4.38 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในประเด็นด้านสไตล์การทำงาน ที่พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้วย LSD – Post Hoc Test	63
5.1 แสดงสัญลักษณ์ตัวแปรของปัจจัยที่ถูกคัดออกจากการประเมินผลเพื่อปรับปรุงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม	84

สารบัญภาพ

รูป		หน้า
4.1	แผนผังแสดงผลคะแนนเฉลี่ยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อม	31
5.1	กราฟเปรียบเทียบคะแนนความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมเฉลี่ย จำแนกตามเพศ	69
5.2	กราฟเปรียบเทียบคะแนนความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมเฉลี่ย จำแนกตามอายุ	70
5.3	กราฟเปรียบเทียบคะแนนความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมเฉลี่ย ด้านกลยุทธ์ จำแนกตามอายุ	71
5.4	กราฟเปรียบเทียบคะแนนความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมเฉลี่ย ด้านโครงสร้าง จำแนกตามอายุ	72
5.5	กราฟเปรียบเทียบคะแนนความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมเฉลี่ย ด้านสไตส์การทำงาน จำแนกตามอายุ	73
5.6	กราฟเปรียบเทียบคะแนนความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมเฉลี่ย จำแนกตามสถานภาพสมรส	74
5.7	กราฟเปรียบเทียบคะแนนความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมเฉลี่ย จำแนกตามระดับการศึกษา	75
5.8	กราฟเปรียบเทียบคะแนนความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมเฉลี่ย จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	76
5.9	กราฟเปรียบเทียบคะแนนความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมเฉลี่ย ด้านระบบ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	77
5.10	กราฟเปรียบเทียบคะแนนความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมเฉลี่ย ด้านการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่ สังกัด	78
5.11	กราฟเปรียบเทียบคะแนนความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมเฉลี่ย จำแนกตามระดับชั้น	79
5.12	กราฟเปรียบเทียบคะแนนความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมเฉลี่ย จำแนกตามอายุงาน	80

สารบัญญภาพ (ต่อ)

รูป		หน้า
5.13	กราฟเปรียบเทียบคะแนนความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมเฉลี่ย ด้านทักษะ จำแนกตามอายุงาน	81
5.14	กราฟเปรียบเทียบคะแนนความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมเฉลี่ย ด้านการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามอายุงาน	82
5.15	กราฟเปรียบเทียบคะแนนความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมเฉลี่ย ด้านสไตล์การทำงาน จำแนกตามอายุงาน	83