

การบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานใน
บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
ฉัตรยา กฤตยาพงศ์พันธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2553

การบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานใน
บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
ฉัตรยา กฤตยาพงศ์พันธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2553
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานใน
บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
ฉัตรยา กฤตยาพงศ์พันธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2553

ฉัตรยา กฤตยาพงศ์พันธุ์ (2553). การบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. ฌักซ์ กุลิสร์.

งานวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด. กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้วิธีการทดสอบแบบการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และการทดสอบความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด ระดับตำแหน่งงานปฏิบัติการ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี
2. ผลจากการศึกษาข้อมูลปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรโดยรวม พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเท่าเดิม โดยมีด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรและด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานรวมอยู่ในระดับเท่าเดิม และด้านพนักงานในองค์กรอยู่ในระดับต้องปรับปรุง
3. ผลจากการศึกษาข้อมูลปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรโดยรวม พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านคู่แข่งและเทคโนโลยีอยู่ในระดับดี
4. ผลจากการศึกษาข้อมูลพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านการปฏิบัติ งานมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ระดับดี ส่วนด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง
5. ผลจากการศึกษาข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
6. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า
 - 6.1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตแตกต่างกันแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6.3 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ

6.4 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก

6.5 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรด้านพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ

6.6 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง

6.7 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ

6.8 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรด้านคู่แข่งชั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก

6.9 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก

6.10 พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตและด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง

6.11 พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำ

**ORGANIZATIONAL CHANGE MANAGEMENT AFFECTING WORKING BEHAVIOR OF
SANMINA-SCI SYSTEMS (THAILAND), LIMITED.**

**AN ABSTRACT
BY
CHATTRAYA KRITTAYAPHONGPHAN**

**Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University**

May 2010

Chattraya Krittayaphongphan. (2010). *Organizational change management affecting working behavior of Sanmina-Sci Systems (Thailand), Limited*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor: Assoc. Prof. Dr. Nak Gulid.

The objective of this research was to study organizational change management affecting working behavior of Sanmina-Sci Systems (Thailand), Limited. The sampling size of the research based on 200 employees by collecting data from questionnaires.

The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. The statistics used for hypotheses test were the statistical difference are analyzed by using t-test independent, One-way analysis of variance, Pair difference analyzed by using least significant difference (LSD) and Pearson product moment correlation coefficient were applied as the statistical analysis tools. The SPSS Windows was utilized for data processing.

As the research results, the findings were as follows:

1) The results of demographical characteristics including gender, marital status, position, education level, and working duration found that the majority of employees were female, single, worked in operation positions and earned bachelor degree.

2) The results of organizational change management by overall internal factors found that the employees' opinions towards the management factors were at unchanged level. Considering in each category such as new organization objectives, organization structure and the increase in quality of work life was at unchanged level, whereas employee's opinions toward employee themselves was at improved required level.

3) The employees' opinions toward change management by overall external factors were at a good level. Considering in each category including competitors and technologies were at good level.

4) The employees' opinions toward overall working behaviors such as higher productivity and working consistency were at good level whereas the trend to work in the future was at moderate level.

5) The employee's opinions toward overall job satisfaction were at moderate level.

6) The results of hypotheses testing were as follows:

6.1) The employees with difference in education level have affected working behaviors of the trend to work in the future at statistically significant different levels 0.05.

6.2) The employees with difference in marital status have affected working behaviors of the trend to working in the future at statistically significant different levels 0.05.

6.3) The correlation between organizational change management by internal factors in organization structure and employees' working behaviors in higher productivity has rather low positive relationship at statistical significance of 0.01 level.

6.4) The correlation between organizational change management by internal factors in the increase in quality of work life and employees' working behaviors in higher productivity has very low positive relationship at statistical significance of 0.05 level.

6.5) The correlation between organizational change management by internal factors in the employees and employees' working behaviors in working consistency has rather low positive relationship at statistical significance of 0.01 level.

6.6) The correlation between organizational change management by internal factors in new organization objectives and employees' working behaviors of the trend to work in the future as well as technology and employees' working behaviors of higher productivity has moderate positive relationship with statistical significance of 0.01 level.

6.7) The correlation between organizational change management by external factors in technology and employees' working behaviors in higher productivity has rather low positive relationship at statistical significance of 0.01 level.

6.8) The correlation between organizational change management by external factors in competitors and employees' behaviors of working consistency has very low positive relationship at statistical significance of 0.05 level.

6.9) The correlation between organizational change management by external factors in technology and employees' working behaviors of the trend to work in the future has very low positive relationship at statistical significance of 0.01 level.

6.10) The correlation between employees' working behavior of higher productivity and also the trend to work in the future and employee's job satisfaction in overall has moderate positive relationship with statistical significance of 0.01 level.

6.11) The correlation between employees' working behavior of working consistency and employee's job satisfaction in overall has rather low positive relationship with statistical significance of 0.01 level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ
พนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฏฐ์ แก่ลิสร อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำสารนิพนธ์ อีกทั้ง รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา ที่ได้ให้ความเมตตา กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า นับตั้งแต่เริ่มต้น จนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ รวมทั้งกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมืองานวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้อย่างยิ่ง ผู้วิจัยและขอกราบ ขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้มอบความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้ความช่วยเหลือคอยอบรมสั่งสอนประสบการณ์ที่ดีมีคุณค่า แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยและอนุญาตให้เก็บข้อมูล ขอขอบคุณ ผู้บริหารและพนักงานทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม สนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ งานงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ของผู้วิจัยและขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่ให้การ สนับสนุนในการเลี้ยงดู การศึกษา อบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น อดทน ด้วยความรัก ความ ห่วงใย เสมอมา

ขอขอบคุณ เพื่อนนิสิต คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ รุ่น 10 ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และให้คำแนะนำในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด

ขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบ สอบถามซึ่งมีส่วนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ตลอดจนผู้มีส่วนต่อความสำเร็จในงานวิจัยครั้งนี้ทุกท่าน

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกเป็น เครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา บรรพบุรุษ ญาติพี่น้อง ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุก ท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีมีคุณค่าตลอดมา จนกระทั่งประสบ ผลสำเร็จได้ในวันนี้

ฉัตรยา กฤตยาพงศ์พันธุ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	2
ขอบเขตของเนื้อหา	2
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	2
ตัวแปรที่ศึกษา	3
นิยามคำศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
2 แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลักษณะประชากรศาสตร์	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน	26
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	34
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท แชนมินาไซ ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	44
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	44
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	98
ความมุ่งหมายของงานวิจัย สมมติฐานของการวิจัย.....	98
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	101
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	109
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้.....	113
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	116
 บรรณานุกรม.....	 118
 ภาคผนวก.....	 123
ภาคผนวก ก.....	124
ภาคผนวก ข.....	129
ภาคผนวก ค.....	131
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	 134

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางวิธีการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ประการ.....	16
2 แสดงค่าความเชื่อมั่น.....	51
3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	62
4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ.....	62
5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่.....	63
6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	63
7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่.....	64
8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	64
10 แสดงปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 4 ด้านโดยรวม.....	65
11 แสดงปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 4 ด้านเป็นรายข้อ.....	66
12 แสดงปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 2 ด้านโดยรวม.....	68
13 แสดงปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 2 ด้านจำแนกเป็นรายข้อ.....	69
14 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 3 ด้าน.....	71
15 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 3 ด้านจำแนกเป็นรายข้อ.....	71
16 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจโดยรวม ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 1 ด้าน.....	74
17 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ.....	75
18 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพ.....	77

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	79
20 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านระดับการศึกษา.....	81
21 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	82
22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานของ ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต โดยใช้สถิติ LSD.....	83
23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของ ของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด	84
24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายใน องค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆของพนักงาน บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	85
25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอก องค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆของพนักงาน บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	90
26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานใน บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	93
27 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	95

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย.....	6
2 แสดงปัจจัยการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร.....	22
3 แสดงปัจจัยการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร.....	23
4 แสดงกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กร.....	25
5 แสดงพฤติกรรมองค์กรชั้นหนึ่ง ตัวแปรอิสระ 3 ประการ.....	30
6 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร.....	30

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรทุกองค์กรต่างก็มีเป้าหมายที่สำคัญของการจัดตั้งองค์กร คือ การที่บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในความเป็นจริงองค์กรไม่สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นเนื่องจากองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น คู่แข่งขันที่แข็งแกร่ง เศรษฐกิจระดับโลก กฎหมาย ข้อบังคับของรัฐบาลที่เข้มงวด สภาพสังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เป็นต้น ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงในองค์กรย่อมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ในองค์กร

บริษัทแซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งมาได้ 20 ปีและมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย เช่น การขยายขนาดขององค์กรเพื่อรองรับการเติบโตและการแข่งขัน การเข้าสู่ตลาดใหม่ และโดยเฉพาะในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา หลายองค์กรต่างก็ได้รับผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงในสังคมภายนอก รวมทั้งการแข่งขันที่รุนแรง และสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำไปทั่วโลก หลายองค์กรต้องทำการปลดพนักงานออก และบางองค์กรต้องออกจากการแข่งขันไป บริษัทแซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากภาวะการถดถอย ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอด การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการใหม่ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร ขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องปรับปรุงคุณภาพของการผลิตและบริการเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่งเนื่องจากการดำเนินธุรกิจจำเป็นต้องมีการแข่งขันไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะใดก็ตาม การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ย่อมมีผลต่อทรัพยากรในองค์กรที่สำคัญคือพนักงานในองค์กรเพราะพนักงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีชีวิตจิตใจ เป็นผู้สร้างและตอบสนองความต้องการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้คิด ตัดสินใจอย่างฉลาด สเตียร์ (Steer. 1997. Motivation; & Work behavior. P.113) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรเป็นตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญในข้อนี้เพื่อตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรให้ทันต่อสภาวะแวดล้อม เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และการบริหารจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ต้องมีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งปรับระบบรางวัลในการทำงาน และค่าตอบแทนให้เหมาะสมสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงการบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทแซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเป็น

ประโยชน์สำหรับผู้บริหารต่อการนำไปพัฒนา และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทแซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทแซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานในบริษัทแซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ความสำคัญของงานวิจัย

ผลจากการศึกษาสามารถนำมาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารระดับสูง นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาเป็นแนวทางการตัดสินใจจากปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายใน และภายนอกองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และเป็นข้อเสนอแนะนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

โครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาการบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทแซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

- ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานประจำรายเดือนของบริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด รวมทั้งสิ้น 360 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 29 เมษายน 2552)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

- กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริงโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน (Taro Yamane) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 26) เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 190 คน และหากเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 200 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) สุ่มตัวอย่างจากพนักงานในแต่ละฝ่ายโดยวิธีกำหนดสัดส่วนประชากรพนักงานฝ่ายนั้นๆ (Proportional stratified random sampling) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) สุ่มตัวอย่างในฝ่ายต่างๆ ตามจำนวนตัวอย่างในชั้นที่ 1 จนครบ 200 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

- ชาย
- หญิง

1.1.2 สถานภาพสมรส แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- โสด
- สมรส / อยู่ด้วยกัน
- หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

1.1.3 ตำแหน่งงาน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

- ระดับผู้บังคับบัญชาฝ่ายการผลิต
- ระดับผู้บังคับบัญชาฝ่ายสำนักงาน
- ระดับปฏิบัติการฝ่ายการผลิต
- ระดับปฏิบัติการฝ่ายสำนักงาน

1.1.4 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- ปวช., ปวส. หรือ อนุปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท

1.1.5 ประสบการณ์ทำงานในบริษัท _____ ปี _____ เดือน

- 1.2 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร
 - 1.2.1 วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร
 - 1.2.2 โครงสร้างขององค์กร
 - 1.2.3 พนักงานในองค์กร
 - 1.2.4 การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 1.3 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร
 - 1.3.1 คู่แข่งขัน
 - 1.3.2 เทคโนโลยี
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย
 - 2.1 พฤติกรรมการทำงานในด้านต่างๆ ดังนี้
 - 2.1.1 การเพิ่มผลผลิต
 - 2.1.2 การปฏิบัติงาน
 - 2.1.3 แนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต
 - 2.2 ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. **บริษัท** หมายถึง บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งที่เลขที่ 90 หมู่ 1 ถนนติวานนท์ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง ปทุมธานี 12000
2. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานประจำรายเดือนระดับเจ้าหน้าที่ และหัวหน้าแผนกในส่วนสำนักงานและฝ่ายการผลิตที่ปฏิบัติงานประจำของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. **ปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร** หมายถึง การดำเนินงานภายในองค์กรเองต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากการมีกลยุทธ์ใหม่ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร พนักงานในองค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.1 วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร หมายถึง องค์กรปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน
 - 3.2 โครงสร้างขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง หน้าที่การทำงาน ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน การรวมอำนาจ การทำงานซ้ำซ้อนกัน การทำงานที่ขาดการประสานงานหรือการวางแผนที่ดี ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และ เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
 - 3.3 พนักงานในองค์กร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานองค์กร เป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง มีความคิด มีการตัดสินใจ มีความต้องการหรือความคาดหวังให้มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้น

3.4 การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรทุกระดับ ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และความเจริญเติบโต สามารถทำงานด้วยกันโดยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเปลี่ยนแปลงงานหรือกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวิธีการทำงาน รวมทั้งทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและนำไปสู่การสร้างผลิตผลขององค์กรตามที่ต้องการ

4. **ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร** หมายถึง ผลจากสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มามีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรจึงเกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรขึ้น ประกอบด้วย คู่แข่งขัน และเทคโนโลยี

4.1 **คู่แข่งขัน** หมายถึง องค์กรที่ดำเนินกิจการมีลักษณะ และรูปแบบของผลิตภัณฑ์ที่มีความเหมือนกับบริษัท

4.2 **เทคโนโลยี** หมายถึง กระบวนการที่เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิต ซึ่งกระบวนการนี้จะสามารถเปลี่ยนได้ทั้งความรู้ ปัญญาและวัตถุ การนำระบบซอฟต์แวร์มาใช้แทนที่ระบบเดิม การนำเครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีสูงมาใช้แทน

5. **พฤติกรรมการทำงาน** หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือกิจกรรมต่างๆ ของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน โดยรวมถึงกระบวนการตัดสินใจก่อนและหลังจากการเกิดกิจกรรมนั้นๆ ประกอบด้วย การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน/มาสาย แนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต และความพึงพอใจในการทำงาน

5.1 **การเพิ่มผลผลิต** หมายถึง การวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลเป็นการบรรลุตามเป้าหมายและประสิทธิภาพ เป็นการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยที่ต้นทุนต่ำที่สุด

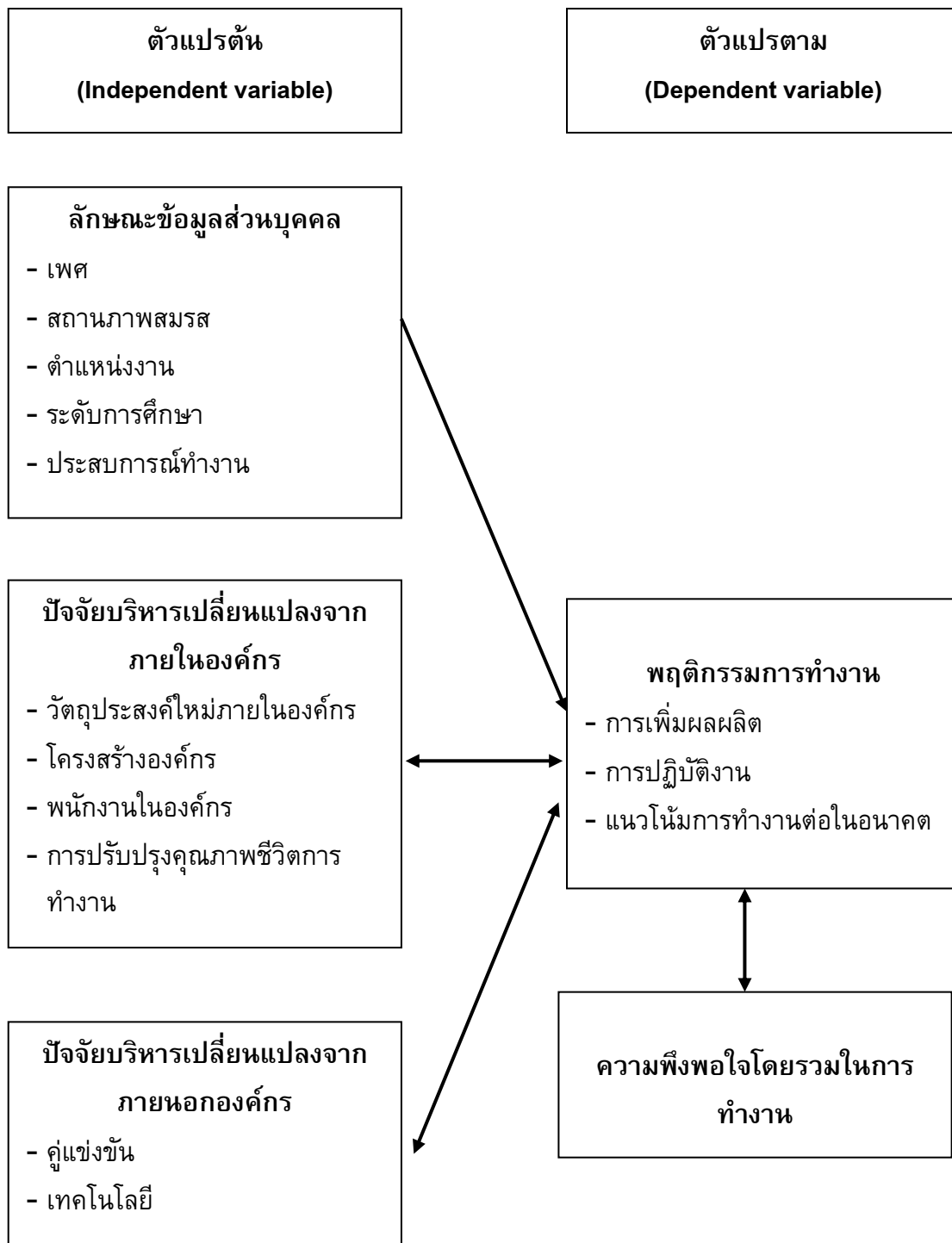
5.2 **การปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่พนักงานมาทำงานสาย หรือไม่มาทำงาน

5.3 **แนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต** หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกทางการกระทำที่ทำให้ทราบว่า พนักงานเหล่านั้นรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่ และจะทำงานกับองค์กรต่อไปในอนาคต

6. **ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกในแง่บวกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ทำให้พนักงานกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานใน บริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน
2. ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านพนักงานในองค์กร และด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรด้านคู่แข่ง เทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ “การบริหารเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แซนมิโนโซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งออกตามลำดับขั้นตอนดังแสดงต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
5. ประวัติบริษัทและข้อมูลโดยสังเขปของบริษัท
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลักษณะประชากรศาสตร์

1.1 ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไปโดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร

ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ (พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. 2529: 312-315)

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัยโดย ซี เมเบิล (C Maple) และ ไอ แอล เจนิส และ ดีโรฟี่ (I L Janis and D Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสารและสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกันก็มีความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาวสูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมี

พฤติกรรมกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสารไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ ต่อเดือน เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว ลักษณะที่อยู่อาศัย จำนวนสมาชิกที่อาศัยอยู่ ร่วมกันเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้ พิสูจน์แล้วว่าฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

เกือ วงศ์บุญสิน (2545: 1-2) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ (Demography) เป็นการศึกษา เกี่ยวกับขนาด โครงสร้าง การกระจายตัว ตลอดจนสาเหตุและผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง ประชากรอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงขนาด โครงสร้าง และการกระจายตัวของประชากร ดังกล่าวแล้วส่วนประกอบของการเปลี่ยนแปลงประชากรที่สำคัญคือ การเกิด การตาย และการย้าย ถิ่นของประชากร

การศึกษาว่าด้วยประชากรนั้นนับว่ามีความสำคัญ เนื่องจากประชากรมักมีการ เปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ซับซ้อนซึ่งการเปลี่ยนแปลงในบางลักษณะนั้นอาจเกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดคิด มาก่อน นอกจากนี้การตัดสินใจต่างๆ ของบุคคลล้วนมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางประชากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจว่าจะแต่งงานหรือเป็นโสด การกำหนดจำนวนบุตรที่ปรารถนา การ ดูแลตัวเองทั้งในแง่ของการระมัดระวัง ป้องกัน และการรักษาโรคมัยไข้เจ็บต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลต่อ ภาวะการเจ็บป่วยและการตาย เป็นต้น ในทางกลับกันการเปลี่ยนแปลงทางประชากรก็สามารถ ส่งผลกระทบมากมายต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งในทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง และ เศรษฐกิจ

1.2 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ (Demographic) ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมาย เท่านั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538: 41)

ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก แตกต่างกันไป มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงาน หรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปในเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) จะพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่ เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ มีความพึงพอใจในงานสูง

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

2.1 ความหมายของการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2546: 273) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งหมดหรือบางส่วนขององค์กร การเปลี่ยนแปลงองค์กรรวมหมายถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ การติดตั้งระบบสารสนเทศใหม่ และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

การเปลี่ยนแปลงองค์กรเกิดขึ้นได้ในหลายระดับ คือ ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับองค์กร อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะในส่วนระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และสิ่งแวดล้อมในระดับองค์กรเท่านั้น

ในการศึกษาถึงความหมายของคำว่า “การเปลี่ยนแปลงองค์กร” ได้มีนักวิชาการที่ใช้คำนี้แตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มด้วยกัน กล่าวคือ นักวิชาการกลุ่มแรกจะใช้แต่เฉพาะคำว่า “การเปลี่ยนแปลงองค์กร” (Organizational Change) ส่วนนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งจะใช้คำว่า “การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแผน” (Planned Organizational Change) ดังนั้นเพื่อ

ป้องกันความสับสนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงความหมายของนักวิชาการทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าวมานี้ (คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์กร. 2532: 194-195)

ความหมายของนักวิชาการกลุ่มแรกให้คำจำกัดความของ “การเปลี่ยนแปลงองค์กร” (Organizational Change) ได้แก่

ราล์ฟ อี โรเจอร์ กับ โรเบิร์ต เอช แมกอินทิฟ (Ralf E. Rogers and Robert H. McIntive) ซึ่งได้เริ่มต้นอธิบายคำว่า การเปลี่ยนแปลงหมายถึง การทำให้เกิดความแตกต่างขึ้นมา ในลักษณะเช่นนี้ การเปลี่ยนแปลงองค์กรจึงมีความหมายว่า เป็นการทำให้เกิดสภาวะที่แตกต่างขึ้นมา หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรซึ่งอาจจะเป็นแบบรูปนัยหรืออรูปนัย สถานภาพและบทบาทของคนในองค์กร หรือสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้

เทอเรนส์ อาร์ มิเชลล์ (Terence R. Mitchell) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรหมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงกรรมวิธีในการทำงาน และโครงสร้างขององค์กร หรือกระบวนการที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของมนุษย์ในองค์กร การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้อาจจะมุ่งเน้นในเรื่องของงาน บุคคล กลุ่ม หรือองค์กรทั้งหมดก็ได้ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร

ความหมายของนักวิชาการกลุ่มที่สองให้คำจำกัดความของ “การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแผน” (Planned Organizational Change) ได้แก่

ดอน เฮลรีเจล กับ จอห์น ดับเบิลยู สโลคัม จูเนียร์ (Don Hellriegel and John W. Slocum, Jr) ซึ่งทั้งสองท่านนี้ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแผน หมายถึง ความพยายามอย่างมีเป้าหมาย หรือมีความตั้งใจขององค์กรที่จะเปลี่ยนแปลงสถานภาพเดิม (Status Quo) ของสิ่งต่างๆ ภายในองค์กร

โดนัลด์ เอฟ ฮาร์วี กับ โดนัลด์ อาร์ บราวน์ (Donald F. Harvey and Donald R. Brown) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแผนนั้น หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงหน้าที่ต่างๆ ขององค์กรทั้งหมด หรือส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร

วอร์เรน บี บราวน์ กับ เดนนิส เจ โมเบิร์ก (Warren B. Brow and Dennids J. Moberg) ซึ่งทั้งสองท่านนี้ได้ให้ความหมายของคำว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแผนไว้อย่างชัดเจนว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเทคโนโลยี โครงสร้าง กระบวนการจัดการ หรือกระบวนการตัดสินใจ เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาถึงความหมายตามทัศนะของนักวิชาการทั้งสองกลุ่มดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความหมายของการเปลี่ยนแปลงองค์กรในหลักการใหญ่ๆ แล้วแทบจะไม่มี ความแตกต่างกันเลย ไม่ว่าจะเป็นใช้คำว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแผนหรือไม่ก็ตาม ดังจะเห็นว่าความหมายของนักวิชาการกลุ่มแรก ถึงแม้ว่าไม่ใช่คำว่าอย่างมีแผนก็ตาม แต่การวิเคราะห์ก็จะมีจุดเน้นหนักที่

ชี้ให้เห็นถึงความพยายามที่จะกระทำ ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงโดยองค์กร ซึ่งแน่นอนย่อมมีลักษณะแตกต่างไปจากเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนนั่นเอง ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงองค์กรที่จะศึกษาต่อไปนี้ ไม่ว่าจะเป็นคำว่าย่อมมีแผนหรือไม่ก็ตามจะถือว่ามีความหมายอย่างเดียวกัน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organizational Change)

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมากมาย อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบ การร่วมทุน การรวมกิจการ รวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2546: 273)

2.3 ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์กร

เมื่อองค์กรประสบปัญหาที่สำคัญ เช่น คนงานล้นงาน การดำเนินงานขาดทุนเพราะผลผลิตมีต้นทุนสูง คู่กับคู่แข่งไม่ได้ เกิดปัญหาแรงงาน มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น เป้าหมายขององค์กรเปลี่ยนไป ฯลฯ ทำให้เกิดคนว่างงาน เมื่อเกิดปัญหาเหล่านี้ขึ้นต้องรีบปรับปรุงองค์กรก่อนที่จะทำให้เกิดความยุ่งยากหรือเกิดปัญหาเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม แม้ว่าจะต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมากก็ตาม โดยพิจารณาถึงผลได้ผลเสียที่จะได้รับในการปรับปรุงองค์กรเสียก่อน และควรพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกครั้งหนึ่งว่าอะไร คือ เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลอย่างแท้จริงเหล่านี้จะช่วยในการตัดสินใจว่าควรปรับปรุงองค์กรหรือไม่และอย่างไร (สมคิด บางโม. 2538: 45)

2.4 วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กร

การเปลี่ยนแปลงองค์กรอาจเกิดขึ้นได้ในรูปของการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ โครงสร้าง กลยุทธ์ การออกแบบงาน เทคโนโลยี กระบวนการทำงาน วัฒนธรรม และสมาชิกองค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ (Johns; & Sak. 2001)

1. การเปลี่ยนแปลงในด้านหนึ่งอาจส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นด้วยก็ได้ เช่น การเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร อาจทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรไปด้วย

2. การเปลี่ยนแปลงในวัตถุประสงค์ โครงสร้าง กลยุทธ์ การออกแบบงาน เทคโนโลยี กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมจะทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น โดยจะต้องมีการพัฒนาทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่จำเป็นก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น จึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล

วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรก็คือ

1. เพื่อทำให้องค์กรมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายนอก และภายในองค์กรได้

2. เพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรขึ้นมา

วัตถุประสงค์ทั้งสองประการดังกล่าวต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งและกันอย่างไม่ออก ดังจะเห็นว่า (คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์กร. 2532: 194-195) หากองค์กรต้องการประสิทธิผลจากการทำงานแล้ว ก็จะต้องทำให้องค์กรมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นขึ้นมาเสียก่อน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือความสามารถขององค์กรจะนำไปสู่ประสิทธิผลตามมานั่นเอง

การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของนักวิชาการดังกล่าวมานั้น มีข้อน่าสังเกตอยู่อย่างหนึ่ง ว่าไม่มีการกล่าวถึงคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ขององค์กรเลย มีแต่การเน้นถึงประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรเท่านั้น เหตุที่เป็นเช่นนี้ ก็เพราะว่า คำสองคำนี้มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ คำว่า **ประสิทธิภาพ** เป็นค่านิยมที่เกิดจากแนวความคิดของการบริหารแบบดั้งเดิม ซึ่งจะเน้นแต่เฉพาะในเรื่องของการปฏิบัติงาน หรือวิธีการทำงาน ที่ทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุดหรือประหยัดให้มากที่สุด ดังนั้น การบริหารตามแนวความคิดแบบดั้งเดิม จึงพยายามแสวงหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด และการทำงานต้องเป็นไปตามขั้นตอนของกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเข้มงวด ทั้งนี้เพื่อป้องกันการรั่วไหล หรือสูญเสียทรัพยากรจนมองข้ามวัตถุประสงค์ขององค์กรไป ส่วนคำว่า **ประสิทธิผล** จะให้ความสำคัญในการสร้างผลิตผลขององค์กร ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของสินค้าหรือบริการก็ได้ และการได้มาซึ่งผลิตผลขององค์กร ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการบางครั้งอาจจะต้องหลีกเลี่ยงการประหยัด การสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด และขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ยืดหยุ่น เพราะสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นอุปสรรคขัดขวางที่ทำให้องค์กรไม่สามารถสร้างผลิตผลได้ตามที่ต้องการนั่นเอง จะเห็นว่าประสิทธิภาพบางครั้งอาจจะไม่สามารถนำไปสู่ประสิทธิผลขึ้นมาได้เลย ดังนั้น สิ่งทีพึงปรารถนาที่สุด ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ก็คือประสิทธิผลโดยการทำให้องค์กรมีความสามารถขึ้นมานั่นเอง

2.5 ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ใช้ในปัจจุบันเป็นทฤษฎีระบบเปิดทั้งสิ้น โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อม และองค์กรกับองค์กรอื่น อย่างไรก็ตาม สิ่งที่แตกต่างกันระหว่างทฤษฎีเหล่านี้ก็คือ ที่มาของการเปลี่ยนแปลงและชนิดของการเปลี่ยนแปลง (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2546: 276; อ้างอิงจาก Narayanan; & Nath. 1993)

ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงองค์กรออกมาได้ 3 ประการด้วยกัน คือ

1. มีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน (Planned Change) คำว่าเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนนี้ โดยทั่วไปจะมีลักษณะเด่นที่สำคัญอย่างหลายประการ เช่น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีเป้าหมายหรือ ความตั้งใจที่จะปรับปรุงสถานภาพเดิมที่ดำรงอยู่ นอกจากนั้นยังเป็นการเปลี่ยนแปลงโดยการสร้าง สิ่งใหม่ๆ ขึ้นมามากกว่าการคอยติดตามแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรด้วย ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนดังกล่าว มีนักวิชาการที่ชื่อ ลีออน ซี เมกกินสันกับคณะ (Leon C.

Meggison; and others) ได้เรียกว่า “เป็นการเปลี่ยนแปลงก่อนที่จะปัญหาจะเกิดขึ้น” (Proactive Change) จะเห็นได้ว่า จากการวิเคราะห์ความหมายของการเปลี่ยนแปลงองค์กรดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนตามที่กล่าวมาทุกประการ ดังนั้นจึงสามารถกล่าวสรุปได้อีกอย่างหนึ่งว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรแท้ที่จริงแล้ว ก็คือการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ในองค์กรก่อนที่จะปัญหาจะเกิดขึ้นเอง

ยังมีการเปลี่ยนแปลงอีกชนิดหนึ่งซึ่ง ลีออน ซี เมกกินสันกับคณะ ได้เรียกว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงหลังจากที่มีปัญหาเกิดขึ้น (Reactive Change) ซึ่งหมายความว่า จะทำการเปลี่ยนแปลงก็ต่อเมื่อได้พบปัญหาแล้ว การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ มีลักษณะเป็นการติดตามแก้ไขปัญหามาเฉพาะหน้า และไม่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้านั่นเอง ซึ่งแน่นอนย่อมไม่ใช่ลักษณะหรือแนวทาง สำหรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่พึงปรารถนา

2. มีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลง ที่เกี่ยวกับระบบย่อยต่างๆ ขององค์กรซึ่งอาจจะเป็นระบบใดระบบหนึ่งก็ได้ ลักษณะประการที่สองนี้ ถือได้ว่าเป็นการมองการเปลี่ยนแปลงองค์กร ในทรรศนะที่เป็นระบบ (Systems Approach) ซึ่งหมายความว่า องค์กรจะประกอบไปด้วยระบบย่อยต่างๆ (Sub Systems) ที่สำคัญอยู่ 4 ระบบด้วยกัน กล่าวคือ

- ระบบแรก คือ ระบบเทคโนโลยี (Technological Subsystems) ซึ่งประกอบไปด้วยเทคโนโลยีต่างๆ เครื่องไม้ เครื่องมือ เครื่องจักร กระบวนการและวิธีการทำงาน และอาจจะรวมถึงความรู้ที่นำมาใช้กับงานเทคนิคต่างๆ ด้วย

- ระบบที่สอง คือ ระบบการจัดการ (Managerial Subsystems) ซึ่งหมายถึง โครงสร้างของงาน สายการบังคับบัญชา โครงสร้างของบทบาท และความรับผิดชอบ นโยบายทางการบริหาร กระบวนการตัดสินใจ ระบบการให้รางวัลตอบแทนและการลงโทษ และกระบวนการจัดการด้านอื่น เป็นต้น

- ระบบที่สาม คือ ระบบมนุษย์ในองค์กร (Human Subsystem) ซึ่งหมายถึงทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งได้รับการคัดเลือกและจำแนกทักษะ หรือความรู้ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบแล้วเป็นอย่างดี นอกจากนั้น ยังมีความหมายรวมถึงพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการ ความคาดหวัง และพฤติกรรมด้านอื่นๆ เป็นต้น

- ระบบสุดท้าย คือ ระบบวัฒนธรรม (Cultural Subsystems) ทุกองค์กรจะมีการพัฒนาวัฒนธรรมโดยตัวของมันเอง และมีอิทธิพลกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรด้วยระบบวัฒนธรรมนี้ จะประกอบไปด้วยค่านิยมต่างๆ ในองค์กร เช่น ค่านิยมที่เกี่ยวกับอะไรควรหรือไม่ควรทำ หรืออะไรสำคัญหรือไม่สำคัญ เป็นต้น และเพื่อให้ค่านิยมเหล่านี้ได้มีการถือปฏิบัติหรือเป็นบรรทัดฐานในองค์กร มักจะมีการกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืน และให้รางวัลตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติตาม

การจำแนกองค์กรออกเป็นระบบย่อยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจและเปลี่ยนแปลงแต่เฉพาะระบบย่อยระบบใดระบบหนึ่ง หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบย่อยได้ แต่

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันนี้แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงองค์กร มักจะทำการเปลี่ยนแปลงระบบย่อยต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นสอง หรือสามระบบย่อยพร้อมกันไป เพราะแต่ละระบบย่อยในองค์กรจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างแยกกันไม่ออกนั่นเอง และที่สำคัญ การเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยเลือกเปลี่ยนแปลงแต่เฉพาะส่วนนั้นไม่มีหลักประกันของความสำเร็จเลย สำหรับระบบวัฒนธรรมนั้นมักจะไม่ได้รับความสนใจในการนำมาเป็นเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับระบบเทคโนโลยี ระบบการจัดการโดยเฉพาะในเรื่องโครงสร้างต่าง ๆ ขององค์กรและระบบมนุษย์ในองค์กรมากกว่า

3. มีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เกิดความแตกต่างไปจากของเดิม หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงสถานะภาพเดิม จากลักษณะดังกล่าวทำให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรจะมีพลังสองส่วนเกิดขึ้น พลังส่วนที่หนึ่ง จะเป็นพลังที่ต้องการเปลี่ยนแปลง พลังส่วนที่สอง จะเป็นพลังที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เหตุที่มีพลังส่วนที่สองเกิดขึ้น เพราะมีสาเหตุที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ การเปลี่ยนแปลงมักจะเกิดผลกระทบต่อผลประโยชน์หรือสถานะภาพเดิมของมนุษย์ในองค์กร ดังนั้นจึงเกิดการต่อต้านขึ้นมา

2.6 รูปแบบของการเปลี่ยนแปลงองค์กร

สมคิด บางโม (2538: 46-47) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรอาจแยกวิเคราะห์ได้ 3 แบบดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลในองค์กร องค์กรที่ก่อตั้งขึ้นแล้วย่อมเจริญเติบโต หรือบางครั้งอาจประสบปัญหาเป็นครั้งคราว และอาจเสื่อมไปในที่สุด ดังนั้นควรหาทางปรับปรุงองค์กรเพื่อรักษาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าตลอดไปนั่นคือ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงหรือเปลี่ยนผู้บริหารระดับรองลงไป หรืออาจเปลี่ยนแปลงบุคคลระดับปฏิบัติการเพื่อให้้องคิการดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร การจัดรูปแบบองค์กรใหม่ ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กรทางธุรกิจ ซึ่งมักจะทำเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่อเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการเงิน เช่น ยอดขายตกต่ำ บริษัทประสบปัญหาขาดทุนติดต่อกันมาหลายปี เป็นต้น

3. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือกระบวนการทำงาน เช่นการใช้เครื่องจักรที่ทันสมัย การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในองค์กร จึงเป็นเหตุให้มีการปรับปรุงองค์กร เพื่อปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ตัวอย่างเช่น การจ้างบริษัทรับทำความสะอาดเป็นรายปีแทนที่จะจ้างคนงานประจำทำความสะอาด เป็นต้น

ลีแมน พอร์เตอร์ (Lyman Porter. 1975) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงองค์กรว่า กระทำได้ 3 แบบดังนี้

1. เปลี่ยนแปลงบุคคลซึ่งทำงานในองค์กร
2. เปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบในองค์กร
3. เปลี่ยนแปลงบรรยากาศและลักษณะซึ่งประกอบกันเป็นองค์กร

วิธีการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ประการนี้ใช้เทคนิคที่ต่างกัน หวังผลต่างกัน ตลอดจนทั้งอยู่บนสมมติฐานที่ต่างกัน อาจสรุปได้ในตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 ตารางวิธีการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ประการ

แนวทางในการ กระตุ้นการ เปลี่ยนแปลง	เทคนิคที่ใช้	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	สมมติฐานเกี่ยวกับ พฤติกรรมใน องค์กร
1. บุคคล	- การศึกษา - การฝึกฝนอบรม - การปรับตัวในสังคม - การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ	- การปรับปรุงให้ดีขึ้น - ทักษะ - ทัศนคติ - การจงใจในบุคคล	พฤติกรรมขององค์กรส่วนใหญ่แล้วจะถูกตัดสินโดยลักษณะของบุคคลซึ่งประกอบเป็นองค์กรนั้น
2. โครงสร้างและระบบขององค์กร	การดัดแปลงในเรื่องของการฝึกงาน วิธีปฏิบัติ และนโยบายขององค์กร เพื่อให้มีผลต่องานที่บุคคลทำ	ก่อให้เกิดสภาพของพฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการ เมื่อมีการตอบสนองหรือให้รางวัลซึ่งทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายง่ายขึ้น	พฤติกรรมขององค์กรส่วนใหญ่จะถูกตัดสินโดยลักษณะของสถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์กรที่บุคคลนั้น ๆ ร่วมอยู่
3. บรรยากาศในองค์กรและแบบของมนุษย์สัมพันธ์ระหว่างบุคคล	นำเทคนิคจากประสบการณ์มาช่วยเพิ่มความรู้สึกที่ดีกับสังคม และช่วยเหลือให้รู้ถึงการปฏิบัติต่อผู้อื่นให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้นในองค์กร	- ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีขึ้นในด้าน - ความไวใจและความเปิดเผยที่มากขึ้นระหว่างกัน - ลดความขัดแย้งทางด้านสังคมและระหว่างคู่แข่ง	พฤติกรรมขององค์กรส่วนใหญ่จะถูกตัดสินโดยอารมณ์จิตใจ และกระบวนการทางสังคม ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

2.7 ที่มาของการเปลี่ยนแปลงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงองค์กร

องค์กรจะต้องเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะไม่ได้้อย่างโดดเดี่ยวในโลก หากแต่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งเปรียบเสมือนแรงกดดันที่ทำให้องค์กรไม่สามารถหยุดนิ่งได้ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรนี้มาจาก 2 แหล่งด้วยกัน กล่าวคือ ปัจจัยที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรซึ่งเรียกว่า “ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร” (External Change Factors) ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย ๆ หลายประการที่สำคัญได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง ทั้งจากภายในและนอกประเทศ และปัจจัยที่มาจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งจะเรียกว่า “ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร” (Internal Change Factors) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำมาศึกษาในที่นี้ได้แก่ วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร ความล้มเหลวในการสร้างผลผลิตขององค์กร ความต้องการของพนักงาน และการปรับปรุงคุณภาพของชีวิตการทำงานสิ่งที่ทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปเกิดจากปัจจัย 2 ประเภทใหญ่คือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร

1. ปัจจัยภายในองค์กร ทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดจากปัจจัยภายในเป็นสำคัญ เช่น ผลผลิตต่ำ ความขัดแย้งภายใน การขาดงานบ่อย การหมุนเวียน (turn over) ของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในนี้เป็นสาเหตุให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้

1.1 องค์กรเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายไป ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงหน้าทีการทำงาน เป็นเหตุให้ยกเลิกตำแหน่งหน้าที่การงานเดิมและสร้างงานขึ้นมาใหม่ บางกรณีคนอาจลังงานดังนั้นจึงจำเป็นต้องลดคนงานลง

1.2 ความสัมพันธ์ภายในองค์กรของหน่วยงานย่อยต่าง ๆ เกิดปัญหาไม่คล่องตัวหรือซ้ำซ้อน ทำให้ต้องมีการปรับปรุงความสัมพันธ์ใหม่ กำหนดหน้าที่การงานใหม่ เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

1.3 หน้าที่การงานบางอย่างล้าสมัยไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป จึงต้องยกเลิกไปหรือเปลี่ยนแปลงใหม่ เช่น ยกเลิกหน้าที่อยู่เวรยาม ในกรณีที่บริษัทจ้างบริษัทรักษาความปลอดภัยมาทำหน้าที่แทน เป็นต้น

1.4 การนำเทคโนโลยีและเครื่องจักรใหม่ ๆ มาใช้แทนแรงงานคนทำให้รวดเร็วและลดต้นทุน เช่น นำคอมพิวเตอร์มาใช้บริการลูกค้าของธนาคาร เป็นต้น

1.5 การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง การเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือการเปลี่ยนผู้บริหารระดับสูงทำให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรตามมาเนื่องจากนโยบายเปลี่ยนไป

1.6 บุคคลในองค์กรเปลี่ยนแปลง เช่น การลาออก การแต่งงาน การย้าย หรือเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ทำให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรยังมีส่วนกระทบต่อองค์กรอีกด้วย เช่น ในระยะที่องค์กรก่อตั้งใหม่ย่อมจะมีแต่คนหนุ่มสาวเข้าทำงานพอผ่านไประยะหนึ่ง คนหนุ่มสาวเหล่านั้นจะสูงอายุขึ้น ความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมแปรเปลี่ยนไป เป็นต้น

คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์กร (2532: 194 – 198) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้น มาจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้

ก **วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร** มักจะมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เนื่องมาจากว่า องค์กรจะต้องปรับตัวเองให้เข้ากับปรัชญา ค่านิยมในการบริหารเทคโนโลยี และกฎหมายใหม่ของรัฐบาล ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กรจึงมีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงานภายในองค์กรตามไปด้วย ยกตัวอย่างเช่น ถ้าหากองค์กรมีวัตถุประสงค์ใหม่ที่ต้องการจะเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานจากการรวมอำนาจมาเป็นแบบกระจายอำนาจ หรือเป็นประชาธิปไตยมากขึ้นเช่นนี้ย่อมมีผลทำให้เกิดการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรขึ้นใหม่ตามไปด้วย

ข **ความล้มเหลวในการสร้างผลผลิตขององค์กร** เมื่อองค์กรไม่สามารถสร้างผลผลิตให้บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นรูปของสินค้า หรือบริการแก่ประชาชนก็ตาม องค์กรจะต้องหันมาทบทวนและค้นหาสาเหตุที่ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งอาจจะเกิดจาก **โครงสร้างขององค์กรที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน** เช่น มีการรวมอำนาจมากเกินไปลักษณะงานซ้ำซ้อนกัน ขาดการประสานงานหรือการวางแผนที่ดี เป็นต้น สภาพเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงโครงสร้างการทำงานขององค์กรเพื่อนำไปสู่ความสามารถในการสร้างผลผลิตขึ้นมา

ค **พนักงานในองค์กร** ไม่ว่าจะเป็นอยู่ในภาคเอกชนหรือรัฐบาลก็ตาม เป็นปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยการแสดงออกมาในรูปของความต้องการหรือความคาดหวังที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะผ่านมาจากสภาพแรงงาน สมาคมข้าราชการหรือเสนอโดยส่วนบุคคล ความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงานดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่องค์กรไม่สามารถมองข้ามได้อีกต่อไปในการบริหารงานในยุคปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องมาจากความอยู่รอดขององค์กรตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสอดคล้องหรือดุลยภาพระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของพนักงานนั่นเอง

ง **การปรับปรุงคุณภาพของชีวิตการทำงาน** ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของชีวิตการทำงาน (Quality of Work Live) เพิ่งได้รับความสนใจศึกษากันอย่างจริงจังประมาณต้นศตวรรษ 1970 เป็นต้นมา จุดกำเนิดหรือที่มาของความสนใจในเรื่องนี้เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในกลุ่มประเทศยุโรปตะวันตก และในปัจจุบันได้แพร่หลายอย่างรวดเร็วเข้าไปในทวีปอเมริกาเหนือ เอเชีย เช่น ญี่ปุ่นอินเดีย (รวมทั้งประเทศไทยด้วย) และออสเตรเลีย เป็นต้น โดยได้รับความสนใจทั้งจากองค์กรบริหารของภาคเอกชน และรัฐบาลได้กลายมาเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าไปสู่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กร

คำว่า “คุณภาพของชีวิตการทำงาน” โดยทั่วไปหมายถึง กระบวนการที่ทำให้สมาชิกภายในองค์กรทุกระดับมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และความเจริญเติบโตสามารถทำงานด้วยกัน

โดยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลงงานหรือกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวิธีการทำงาน รวมทั้งทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและนำไปสู่การสร้างผลิตผลขององค์กรตามที่ต้องการ

สาเหตุ หรือที่มาที่ทำให้แนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตของการทำงานกลายเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้น เนื่องมาจากการบริหารองค์กรทั้งในภาคเอกชนและรัฐบาลในปัจจุบันได้พบว่ามนุษย์ในองค์กรซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้นมักจะไม่มีแรงจูงใจในการทำงานหรือเกิดความแปลก (Alienation) ขึ้นมาอาการของความแปลกนี้เป็นลักษณะที่มนุษย์ในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่มีอำนาจในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายให้ดีขึ้น เห็นว่าเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับมานั้นไม่มีความหมายต่อความเป็นมนุษย์ ต้องการแยกตัวเองออกจากสังคมในองค์กร และมีความรู้สึกเมินเฉยเบื่อหน่ายไม่ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน

อาการต่าง ๆ เหล่านี้เกิดขึ้นจากสาเหตุหลายประการด้วยกัน เช่น บรรยากาศในการทำงานขององค์กร มีโครงสร้างที่รวมอำนาจ ปรัชญาการบริหารเป็นเผด็จการ ระบบค่าตอบแทนไม่ยุติธรรม ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีการพัฒนาตัวเองหรือมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น

ลักษณะอาการเหล่านี้ของพนักงานเป็นอันตรายอย่างใหญ่หลวง ต่อทั้งตัวพนักงานเองและองค์กรโดยรวม ขณะเดียวกันก็สามารถส่งผลกระทบทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ขาดงานบ่อยมากขึ้น สุขภาพจิตตกต่ำลงและหันไปใช้สุราเป็นเครื่องปลอบใจเป็นต้น สภาพเช่นนี้ย่อมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพของชีวิตในการทำงาน จึงกลายเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่จะปฏิเสธไม่ได้อีกต่อไป

2. ปัจจัยภายนอกองค์กร เป็นกลุ่มที่เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดจากปัจจัยภายนอกกดดันให้องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐบาล หรือเอกชนก็ตามจะไม่สามารถหลีกเลี่ยงแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรได้เลย ซึ่งมีผลกระทบทำให้องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนตัวเองอยู่ตลอดเวลาแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมภายนอกนี้มีหลายปัจจัย แต่ที่สำคัญปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้มีการแข่งขันที่รุนแรง การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี หรือการเปลี่ยนแปลงของนโยบายรัฐบาลเช่น

2.1 สภาพเศรษฐกิจ เมื่อเศรษฐกิจรุ่งเรือง องค์กรธุรกิจย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เจริญขึ้น ถ้าเกิดภาวะเศรษฐกิจซบเซา คนว่างงานมาก องค์กรย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เล็กลงหรือยกเลิกไปในที่สุด (คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์กร. 2532: 194 - 198) สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่มีผลกระทบต่อการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐบาลหรือเอกชนก็ตาม ยกตัวอย่างเช่น ในขณะที่เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำองค์กรอาจจะต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์ใน

เรื่องรายได้และรายจ่ายที่อาจจะไม่สมดุลกัน ดังนั้นเพื่อความอยู่รอดขององค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องมีการประหยัด ลดต้นทุนการผลิต หรือลดพนักงานซึ่งแน่นอนย่อมไปมีผลทำให้เกิด การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและวิธีการทำงานภายในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หรืออีกตัวอย่างเช่น ในกรณีที่เกิดปัญหาการว่างงานมากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่รัฐบาลจะนั่งดูตายไม่ได้ ในกรณีนี้รัฐบาลอาจจะต้องมีมาตรการบางอย่างในการแก้ไขภาวะการว่างงาน อาจจะโดยการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานขององค์กรโดยให้พนักงานปลดเกษียณเร็วขึ้นกว่าเดิม หรือขยายงานให้มากขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้กับหนุ่มสาวในตลาดแรงงานได้มีโอกาสเข้ามาทำงานเร็วขึ้น ซึ่งจะเป็นหนทางหนึ่งในการลดปัญหาการว่างงาน อีกตัวอย่างหนึ่งที่เห็นได้ชัดเจนนก็คือ ในประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลายรัฐบาลมักจะเผชิญกับปัญหาความยากจน การกระจายรายได้ที่ไม่เป็นธรรม ความไม่เสมอภาคทางสังคม บริหารของรัฐบาลไม่สามารถเข้าถึงประชาชน และคุณภาพชีวิตของประชาชนค่อนข้างต่ำ เป็นต้น การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จะสำเร็จได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งได้แก่ การบริหารงานขององค์กรรัฐบาล ในฐานะที่มีหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่โดยทั่วไปแล้ว ระบบราชการในประเทศที่กำลังพัฒนา มักจะไร้ซึ่งประสิทธิภาพในการบริหารงาน ดังนั้น ในการพัฒนาประเทศเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงองค์กรในภาครัฐบาล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสามารถในการสนองตอบต่อความต้องการในการพัฒนาประเทศนั่นเอง

2.2 การเมือง การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อย ๆ หรือเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองประเทศย่อมมีอิทธิพลทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทั้งภาระหน้าที่ขององค์กรและบุคคลในองค์กร องค์กรบางแห่งอาจยกเลิกไป (คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์กร. 2532: 194-198) สภาพแวดล้อมทางด้านการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านนโยบายมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ดังจะเห็นว่าเครื่องมือในการบริหารประเทศที่สำคัญอย่างหนึ่งของรัฐบาลได้แก่ การออกกฎหมาย ซึ่งจะมีลักษณะปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการทางด้านการเมือง หรือนโยบายของรัฐ และแน่นอนย่อมมีผลกระทบต่อองค์กรให้ปรับเปลี่ยนตามไปด้วย ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจน เช่น การออกกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานสหภาพแรงงาน มาตรฐานของสินค้า หรือการป้องกันมลภาวะที่จะเกิดขึ้นเหล่านี้ ล้วนแล้วแต่เป็นกฎหมายที่สร้างผลกระทบ ต้องการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและการบริหารงานขององค์กรให้สอดคล้อง หรือเป็นไปตามกฎหมายต่าง ๆ ดังกล่าวมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น

2.3 สภาพสังคม หมายถึงประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม และความเชื่อของประชาชน ย่อมกระทบต่อองค์กร มีอิทธิพลทำให้องค์กรเปลี่ยนไป แต่อาจมองเห็นได้ไม่ชัดเจนนัก (คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์กร. 2532: 194-198) สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรม แรงกดดันอีกประการหนึ่ง ที่ทำให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรมที่

สำคัญที่จะนำมาศึกษาในที่นี้ได้แก่ ความเชื่อหรือค่านิยมทางสังคม ซึ่งโดยทั่วไปมักจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น ความเชื่อหรือค่านิยมสมัยหนึ่งซึ่งเคยได้รับการยอมรับและถือปฏิบัติตาม อาจจะกลายเป็นสิ่งล้าสมัยและถูกปฏิเสธในเวลาต่อมา การปรับเปลี่ยนความเชื่อหรือค่านิยมดังกล่าว แนนอนยอมมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น ยกตัวอย่างเช่น ความเชื่อหรือค่านิยมทางสังคมของคนรุ่นเก่าเกี่ยวกับอำนาจนิยม ยอมรับในเรื่องของสถานภาพเดิม นิยมการเป็นผู้ตาม หรือมีความเป็นอัตตานิยมสูง เป็นต้น ความเชื่อหรือค่านิยมเหล่านี้ย่อมสอดคล้องกับองค์กรแบบระบบราชการ ที่มีโครงสร้างขององค์กรคล้ายกับรูปสามเหลี่ยมพีระมิด มีการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง การตัดสินใจต่าง ๆ เกิดจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง การติดต่อสื่อสารเป็นระบบทางเดียว กฎระเบียบที่เกิดขึ้นมามีไว้สำหรับการควบคุม และมองข้ามความเป็นมนุษย์ในองค์กรอย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันนี้ ความเชื่อหรือค่านิยมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป และมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย เช่น ความเชื่อ หรือค่านิยมในเรื่องความเป็นประชาธิปไตย การเคารพในความเป็นมนุษย์ ยอมรับในเรื่องความมีเหตุผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ความเชื่อหรือค่านิยมแบบใหม่เหล่านี้เป็นที่ยอมรับกันว่า สอดคล้องกับการบริหารในยุคปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว และแนนนยอมสวนทางกับองค์กรแบบระบบราชการอย่างไม่ต้องสงสัย ดังนั้น เพื่อการพัฒนาและความอยู่รอดขององค์กรจึงทำให้ความเชื่อหรือค่านิยมแบบใหม่ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการบริหารในยุคปัจจุบัน ดังจะเห็นว่าแนวความคิดของการจัดการสมัยใหม่ ได้เปลี่ยนแปลงไปจากองค์กรแบบระบบราชการ โดยโครงสร้างจะเน้นในเรื่องการกระจายอำนาจมากขึ้น ให้ความสำคัญกับการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเน้นในความเป็นมนุษย์ในองค์กรมากขึ้น เช่น ให้ความสำคัญกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศของการทำงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นต้น โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าความเชื่อหรือค่านิยมทางสังคม จะมีบทบาทเข้าไปกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องของปรัชญา โครงสร้าง และแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรนั่นเอง

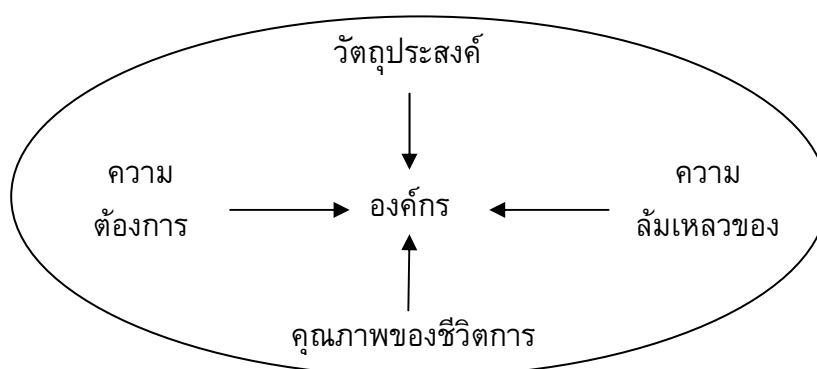
2.4 กฎหมาย กฎหมายที่เปลี่ยนไปหรือประกาศใช้ใหม่ย่อมกระทบต่อองค์กรโดยตรงและชัดเจน บางองค์กรอาจถึงกับยุบไป เช่น กฎหมายห้ามส่งไม้ออกนอกประเทศ บริษัทที่ดำเนินการค้าส่งไม้ออกนอกประเทศย่อมต้องยกเลิกไปหรือเปลี่ยนกิจการค้าใหม่ เป็นต้น

2.5 เทคโนโลยี ความรู้ทางด้านการจัดการ การผลิต หรือเครื่องมือเครื่องจักรใหม่ ๆ ที่ทันสมัยยอมทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน องค์กรใดไม่ปรับตัว ไม่นำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ก็ย่อมจะล่าหลังและพ่ายแพ้ในการแข่งขัน เพราะไม่สามารถลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำลงหรือไม่สามารถบริการได้ทันตามความต้องการของลูกค้า (สมคิด บางโม. 2538: 44)

คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์กร. 2532: 194-198 กล่าวว่าสภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันนี้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังเช่น นักวิชาการที่ชื่อ ซี พี สโนว์ (C.P. Snow) และ อัลวิน ทอฟฟเลอร์ (Alvin Toffler) ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า อัตราการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

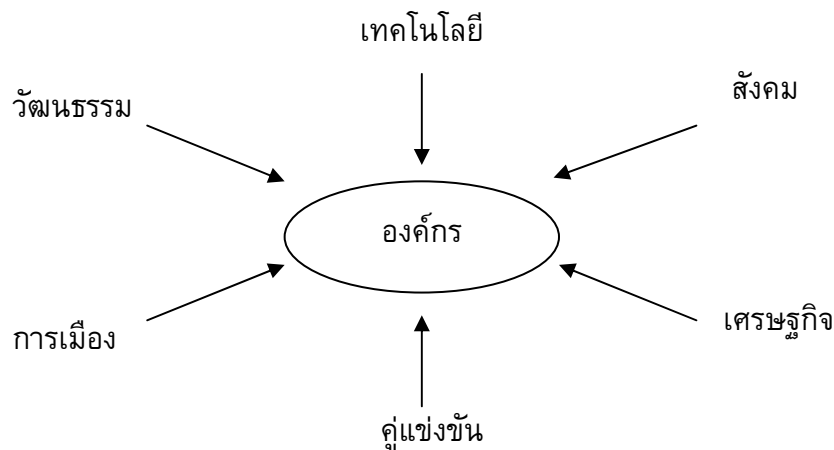
จนกระทั่งความสามารถในการปรับตัวของระบบสังคม อาจจะตามไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีข้อสังเกตของนักวิชาการสองท่านดังกล่าวนี้เราแทบจะปฏิเสธไม่ได้เลย ดังจะเห็นว่าในปัจจุบันนี้ได้เกิดความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ ขึ้นมามากมาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเครื่องจักร คอมพิวเตอร์ ระบบการติดต่อสื่อสาร หรือเทคนิคในการจัดการสมัยใหม่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็น ผลผลิตของมนุษย์ซึ่งเรากำลังเผชิญอยู่ การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีสมัยใหม่เช่นนี้ได้สร้างผลกระทบ ต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น อันเนื่องมาจากว่า องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องนำวิทยาการ สมัยใหม่เข้ามาปรับใช้ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการสร้างผลิตผลได้ตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรนั่นเอง เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ สำคัญอยู่ 2 ประการด้วยกัน **ประการแรก** จะกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังจะเห็นว่าการ นำเอาวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กรนั้นมีสิ่งหนึ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนก็คือ การ พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในองค์กรขึ้นมาใหม่นั้นเอง สำหรับ**ประการที่สอง** จะเป็นการ กระทบต่อโครงสร้างขององค์กร ซึ่งรวมไปถึงรูปแบบการจัดการ ลักษณะของการทำงาน และการ ติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น ตัวอย่างที่เป็นได้ชัดเจน เช่น การนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยใน การตัดสินใจ การวางแผน หรือการเก็บข้อมูลต่าง ๆ มีผลทำให้โครงสร้างบางอย่างขององค์กรต้อง ได้รับการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของคอมพิวเตอร์ สภาพเช่นนี้ มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ตามมาอีกหลายประการ เช่น ทำให้การไหลของระบบ ข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว และแม่นยำ ซึ่งนับว่าเป็นการช่วยในการตัดสินใจและการ วางแผนได้อย่างถูกต้องทันกาลซึ่งท้ายที่สุดได้กลายมาเป็นปรัชญา และรูปแบบการจัดการสมัยใหม่ ดังที่เห็นกันอยู่ทุกวันนี้ นั่นเอง

2.6 คู่แข่งขัน โดยเฉพาะในด้านธุรกิจ มีการแข่งขันสูงมาก ต้องปรับปรุงองค์กรให้สู้ กับคู่แข่งขันได้หรือเหนือกว่า



ภาพประกอบ 2 แสดงปัจจัยการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร

ที่มา: ดัดแปลงมาจาก Leon C. Megginson; and others. (1983). *Management: Concepts and Application.*: 417



ภาพประกอบ 3 แสดงปัจจัยการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร

ที่มา: ดัดแปลงมาจาก Leon C. Megginson; and others. (1983). *Management: Concepts and Application.*: 417

2.8 ลักษณะของผลกระทบที่เกิดจากปัจจัยการเปลี่ยนแปลง

เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับ ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงที่มาจากทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงลักษณะของผลกระทบที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เพิ่มเติมด้วย (คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์กร. 2532: 194-198) ซึ่งประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ได้ศึกษามาข้างต้นนั้น เป็นแต่เพียงตัวอย่างเท่านั้น ดังนั้น จึงไม่ได้หมายความว่า จะมีปัจจัยต่าง ๆ แต่เพียงเท่านี้ ตรงกันข้ามยังมีปัจจัยการเปลี่ยนแปลง

อื่น ๆ อีกมากมาย ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไปในแต่ละสังคม จากสภาพเช่นนี้จึงทำให้ความสำคัญของแต่ละปัจจัยแตกต่างกันตามไปด้วย ดังจะเห็นว่าปัจจัยหนึ่ง อาจจะสร้างผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรในสภาพสังคมหนึ่ง แต่อาจจะไม่มีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงในอีกสังคมหนึ่งก็ได้ ดังนั้น ในแต่ละองค์กรจึงไม่จำเป็นต้องเผชิญกับแรงกดดันจากปัจจัยการเปลี่ยนแปลงอย่างเดียวกันเสมอไป

2. ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงแต่ละปัจจัย ไม่ใช่มีลักษณะอยู่โดดเดี่ยวโดยตัวของมันเอง ตรงกันข้ามจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นเหตุและผลต่อกันอย่างแยกกันไม่ออก ดังนั้น ผลกระทบขององค์กรจึงไม่ใช่เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยเฉพาะ หากแต่เป็นการกระทบที่เกิดจากหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกันในลักษณะที่เป็นเหตุและผลต่อกันด้วยนั่นเอง

ตัวอย่างเช่น การเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรนั้น มักจะมีสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงมาจากการเปลี่ยนค่านิยมเทคโนโลยี หรือกฎหมายใหม่ของรัฐบาล ซึ่งเป็นปัจจัยการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรความสัมพันธ์ของปัจจัยภายนอกและภายในดังกล่าว จะมีลักษณะเป็นเหตุและผลต่อกัน กล่าวคือปัจจัยการเปลี่ยนแปลงภายนอกจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดผลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยภายในซึ่งในท้ายที่สุดจะกลายเป็นผลกระทบที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นมานั่นเอง

3. ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีมากมายหลายปัจจัย แต่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งอาจจะมีปัจจัยเพียงไม่กี่ปัจจัย ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงของแต่ละองค์กร ดังนั้น ตามความเป็นจริงแล้ว องค์กรอาจจะไม่ต้องเผชิญกับปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทุกปัจจัยที่ดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ

4. ปัจจัยการเปลี่ยนแปลง จะสร้างผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้มากน้อยเพียงใดนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กรแล้ว ยังขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวขององค์กรอีกด้วย ดังจะเห็นว่า ระบบราชการมักจะเป็นองค์กรที่ไม่มีความสามารถในการสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัจจัยทั้งภายนอกและภายในองค์กรได้เลย เหตุที่เป็นเช่นนี้ ก็เพราะว่า ระบบราชการเป็นองค์กร ที่แข็งกระด้างไม่มีความยืดหยุ่น เต็มไปด้วยกฎระเบียบที่เข้มงวด ซึ่งไม่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลง และที่สำคัญยิ่งกว่านั้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใด ๆ ในระบบราชการเป็นเรื่องของการเมือง และจะต้องกำหนดออกมาเป็นกฎหมาย ซึ่งทำให้ความคล่องตัวในการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ยากจากลักษณะเช่นนี้จึงทำให้เห็นว่าระบบราชการโดยตัวของมันเองเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง

2.9 กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Change Process) (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์.

2546: 273-281)

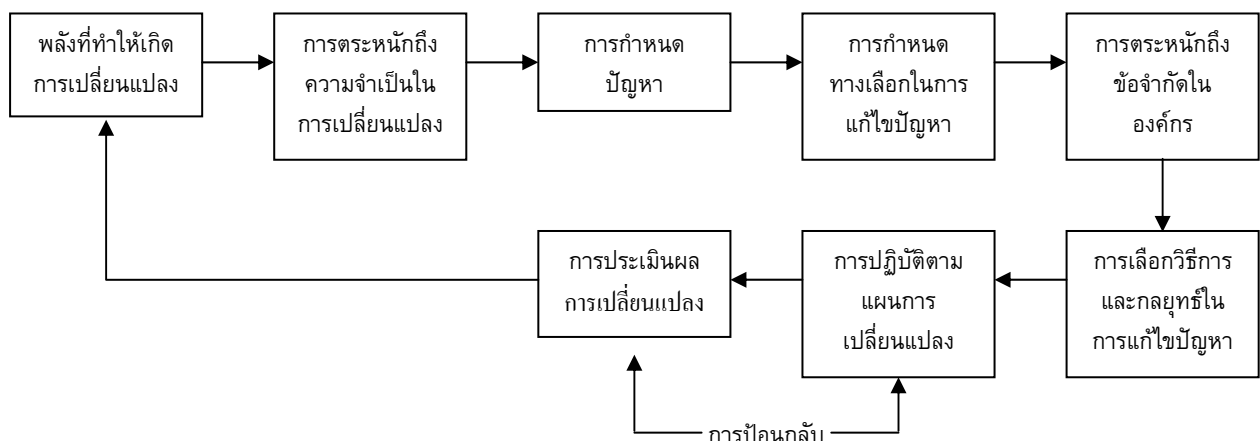
เคิร์ท เลวิน (Kurt Lewin. 1951) นักจิตวิทยาได้เสนอว่ากระบวนการเปลี่ยนแปลงมีขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ การละลาย การเปลี่ยนแปลง และการทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความมั่นคง

1. การละลาย (Unfreezing) เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นเมื่อเกิดความไม่พอใจในสภาพปัจจุบัน โดยมีอาจสาเหตุมาจากการออกแบบโครงสร้างองค์กรหรือเทคโนโลยีไม่ดีพอ หรือทักษะของผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การเกิดวิกฤติจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดขั้นตอนการละลายนี้ขึ้น เช่น การที่ยอดขายลดลงอย่างรวดเร็ว การประท้วงของผู้ปฏิบัติงาน หรือการฟ้องร้องของลูกค้า

2. การเปลี่ยนแปลง (Change) การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเมื่อแผนงานได้รับการปฏิบัติเพื่อทำให้องค์กรและสมาชิกมีความพึงพอใจ กลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ของการทำงาน การเปลี่ยนระบบรางวัลในการทำงาน หรือสไตล์การบริหาร รวมทั้ง

การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดแบบแผนของพฤติกรรมใหม่ การเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดความสมดุลใหม่ขึ้นในองค์กร

3. การทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความมั่นคง (Refreezing) ขั้นตอนนี้เกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรม ทักษะ หรือโครงสร้างที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงมีความยั่งยืนในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยแน่นอนแล้ว หรือรูปแบบพฤติกรรมใหม่ได้กลายเป็นสถาบันแล้ว เช่น การกำหนดให้การเปลี่ยนแปลงนั้นมีกฎหมายรองรับ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลงนี้จะได้รับการนำไปปฏิบัติเสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง



ภาพประกอบ 4 แสดงกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ที่มา: James H. Donnelly, Jr., James L. Gibson; and John M. Ivancevich. (1975).

Fundamentals of Management : Functions, Behaviour, Models. Dallas : Business Publications, p.267.

จากการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดทางด้านตัวแปรต้น และใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกนำแนวคิดและทฤษฎีเรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่สำคัญ ได้แก่ วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร โครงสร้างองค์กร พนักงานในองค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยภายนอกได้วิจัยเฉพาะส่วน คู่แข่งขัน และเทคโนโลยี ผู้วิจัยได้นำเอาเนื้อหาดังกล่าวนี้ไปใช้ในการสร้างกรอบแนวคิด กำหนดตัวแปรตาม กำหนดนิยามคำศัพท์ ใช้ในการสร้างสมมติฐาน สร้างแบบสอบถาม และนำไปใช้ในการอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

3.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

คำว่า “พฤติกรรม” หรือ “Behavior” หมายถึง กิริยาอาการที่แสดงออกหรือการเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอก การแสดงออกนั้นอาจเกิดจาก อุปนิสัยที่ได้สะสมมา เกิดจากความเคยชินอันได้รับจากประสบการณ์ และการศึกษาอบรมต่าง ๆ ในการแสดงออกนี้เป็นได้ทั้งในรูปแบบของการคล้อยตามหรือการต่อต้าน เป็นได้ทั้งคุณประโยชน์ และโทษซึ่งมีผลต่อตัวเองและสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานที่ทำ เป็นต้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2543: 3) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behavior) ว่าหมายถึง กิริยาอาการที่ได้มาภายหลังกำเนิด กล่าวคือ บุคคลจะมีพฤติกรรมเช่นนั้น เพราะเคยได้ร่วมสังสรรค์กับเพื่อนมนุษย์อื่นมาก่อนแล้ว พฤติกรรมมนุษย์ต่างกับพฤติกรรมที่มีมาในกำเนิดสันดาน อันเป็นสามัญที่อยู่ในชีวิตสัตว์ทั่วไป

พจนานุกรมลองแมน (Longman) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรม (Behavior) ว่าหมายถึง การกระทำหรือการตอบสนองการกระทำทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคล และเป็นปฏิสัมพันธ์ในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นภายในหรือภายนอก รวมทั้งเป็นกิจกรรมการกระทำต่าง ๆ ที่เป็นไปอย่างมีจุดมุ่งหมายซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้ หรือเป็นกิจกรรมการกระทำต่าง ๆ ที่ได้ผ่านการใคร่ครวญมาแล้ว หรือเป็นไปอย่างไม่รู้สึกลึก (Goldenson. 1984: 90)

พฤติกรรมของบุคคลบางประการกำหนดบุคลิกภาพ (Personality) และประสบการณ์ในการเรียนรู้ได้ พฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปมีผลมาจากปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ มากมาย เช่น ภูมิหลังของบุคคล (Biographical characteristics) ความสามารถ (Ability) บุคลิกภาพ (Personality) การเรียนรู้ (Learning) โดยปัจจัยเหล่านี้ มีผลกระทบต่อผลการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 47)

อัลบานเนส (กาญจนา เหมะธร. 2542: 19; อ้างอิงจาก Albanese. 1981. *Managing*. p.204) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า คือ พฤติกรรม และการทำงานของคณงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคณงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544; อ้างอิงจาก Baruch. 1968. *New ways in discipline*) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

เชอเมอฮอร์น, ฮันท์ และออสบอร์น (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538: 31; อ้างอิงจาก Schemerhorn, Hunt; & Osborn. 1991: 50) กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานว่า หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลทำงานสำเร็จลุล่วงหรือทำงานบรรลุเป้าหมายงานที่ตั้งไว้ ซึ่งครอบคลุมถึงผลิตผลของงานและด้านอื่น ๆ เช่น การคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน สามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมได้ว่า “พฤติกรรม” หมายถึง การกระทำหรือการตอบสนองของบุคคลต่อสถานการณ์หนึ่งหรือสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ โดยการกระทำนั้นเป็นไปโดยมีจุดมุ่งหมาย และเป็นไปอย่างใคร่ครวญหรือเป็นไปอย่างไม่ใคร่ครวญ โดยมีความรู้ความเข้าใจทัศนคติ และปัจจัยตัวอื่น ๆ เป็นตัวก่อให้เกิดแสดงออกมา โดยที่บุคคลอื่น ๆ ที่อยู่รอบ ๆ สามารถสังเกตการณ์กระทำนั้นได้หรือไม่ก็ตาม

และจากความหมายพอสรุปได้ว่า “พฤติกรรมการทำงาน” หมายถึง ลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออก เพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตหรือวัดได้

3.2 แนวคิดและประเภทของพฤติกรรมการทำงาน

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544; อ้างอิงจาก Baruch 1968. *New ways in discipline*.) แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และ ความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการเป็นผลของสภาพร่างกาย (Physical Condition) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติ และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรม นอกจากนั้น ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ

สเตียร์ (พรพรรณ อุณจันทร. 2543: 28; อ้างอิงจาก Steer. 1997. *Motivation and Work behavior*. p.113) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร และนอกจากนี้ แคทซ์ และ แคน (พรพรรณ อุณจันทร. 2543: 28; อ้างอิงจาก Kart; & Kahn. 1966. *The Social Psychology of Organization*. p. 114-115) เสนอว่ามีพฤติกรรมอยู่ 3 ประการด้วยกันที่องค์กรจะต้องได้รับการตอบสนองตอบจากคนในองค์กร เพื่อให้ห้องกรณ์นั้นมีประสิทธิภาพ

1. องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหา และรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่านอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้วองค์กรยังต้องสามารถรักษามูลค่าเหล่านั้นเอาไว้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลให้ได้ด้วย

2. องค์กรจะต้องมีความสามารถในการทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมายดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

3. นอกจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ และตามบทบาทแล้วพนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการบรรยายลักษณะงานจะเป็นการเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น บุคคลจึงต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร ดังนั้น องค์กรที่ดี ต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ต้องรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในทางที่ริเริ่มสร้างสรรค์

3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 81-83) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้ คนเรายังมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคงเกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกันบุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชาว์ปัญญาพอ ๆ กัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานย่อมออกมาแตกต่างกัน สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล

1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน เราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น
- 1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป
- 1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม
- 1.4 ความสนใจ และความสนใจ เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกันความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจ
- 1.5 อายุ เพศ และวัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องให้แรงงานอย่างหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง
- 1.6 การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญเฉพาะย่อมต้องการผู้ ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็อาจจะกระทำไม่ได้
- 1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงต้องระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

ซึ่งปัจจัยที่บุคคลเหล่านี้ ส่งผลให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงาน และการเลือกงานอย่างมากด้วย

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นสถานการณ์ภายนอกที่มีผลต่อการแสดงออกสภาพแวดล้อม แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานวงการอุตสาหกรรม มีงานในลักษณะแตกต่างกันมากงานบางงานอยู่ในสำนักงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ สถานที่สวยงาม มีความสะดวกสบายจะเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น งานรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งถือว่าเป็นงานท้าทายความสามารถ ซึ่งบางครั้งต้องเสี่ยงภัยแต่ก็มีบุคคลบางคนสนใจ ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแยกได้ ดังนี้

- วิธีการทำงาน เป็นระบบการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร
- เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงใด
- การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสถานที่พักผ่อนมีส่วนจูงใจให้บุคคลรักและทำงาน
- ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

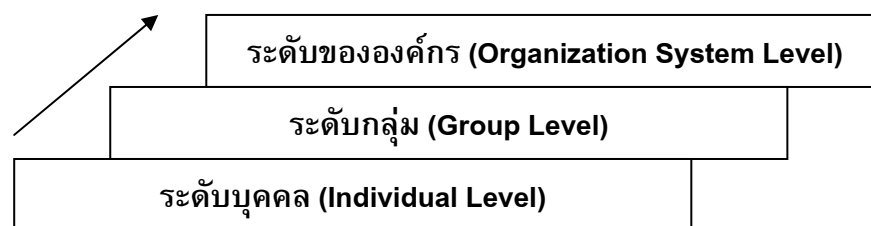
- ลักษณะขององค์กร เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ การเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังในเรื่องรายได้
- ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสายงานว่ามีลำดับขั้นตอนมากน้อยเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด
- ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงาน
- สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจนั้นๆ มีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการนั้นหรือไม่ มีความน่าเชื่อถือเพียงใด

ปัจจัยทั้งทางด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลทำความเข้าใจว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อคนชนิดใดและมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันตามกาลเวลาและโอกาสอีกด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมก็ดี ด้านบุคคลก็ดี ควร

พิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงาน และมีบทบาทต่อการทำงานในหน่วยงานนั้นด้วย

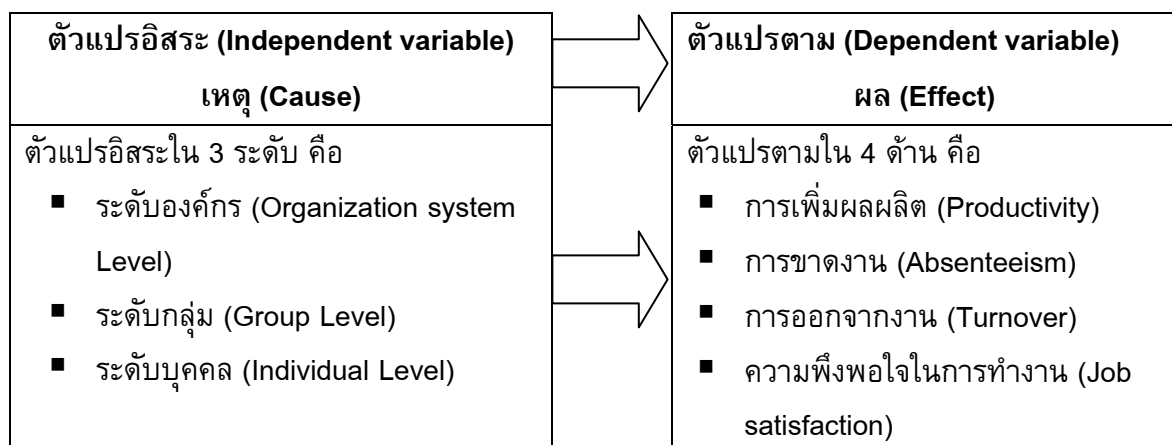
3.4 การพัฒนาโมเดลพฤติกรรมองค์กร

การกำหนดโมเดลในการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กร 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับส่วนบุคคล (Individual Level) เป็นระดับกลุ่ม (Group Level) เป็นระดับองค์กรตามลำดับ โดยจะเพิ่มความมีระบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กรแต่ละระดับจะมีการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับระดับที่ผ่านมา โดยมีแนวความคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคล และกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อจะทำให้เกิดพฤติกรรมองค์กร ดังรูปที่



ภาพประกอบ 5 แสดงพฤติกรรมองค์กรขั้นหนึ่ง (Basic OB Model., stage I): ตัวแปรอิสระ 3 ประการ (Robbin. 1996: 26)

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร



ภาพประกอบ 6 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 23)

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) เป็นตัวแปรเหตุ ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม ตัวกำหนดที่สำคัญของผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระจะสอดคล้องกับความเชื่อถือว่า พฤติกรรมองค์กรจะสามารถเข้าใจได้ดีที่สุดเมื่อมีทัศนะเกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไขสลับซับซ้อน และหลักเกณฑ์ ของโมเดลในความเข้าใจของพฤติกรรมบุคคล

1.1 ตัวแปรระดับบุคคล (Individual level variable) บุคคลจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กรหากผู้จัดการต้องการจะใช้งานพนักงานจะต้องใช้งานอย่างระมัดระวัง ลักษณะของพนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สถานภาพ การทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และระดับความสามารถ ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกันเมื่อบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กำลังแรงงาน ผู้จัดการมีโอกาสน้อยที่จะเปลี่ยนแปลง แต่ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งคือตัวแปรอิสระจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ การตัดสินใจเฉพาะบุคคล (Individual-Level variable) การเรียนรู้และการจูงใจ

1.2 ตัวแปรระดับกลุ่ม (Group level variable) พฤติกรรมของมนุษย์ในกลุ่มเป็นการปฏิบัติเฉพาะบุคคลในแต่ละกลุ่ม ความสลับซับซ้อนของโมเดลจะเพิ่มขึ้น เมื่อพฤติกรรมมนุษย์มีการจัดกลุ่มซึ่งแตกต่างกันตามพฤติกรรมของแต่ละคน การพัฒนาความเข้าใจขององค์กรจึงต้องศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มด้วย

1.3 ตัวแปรระดับขององค์กร (Organization system level variable) พฤติกรรมองค์กรจะมีความสลับซับซ้อนสูงสุด เมื่อเราเพิ่มโครงสร้างที่เป็นทางการไปยังความรู้ของบุคคลในอดีต และพฤติกรรมกลุ่ม เพราะองค์กรจะเป็นการรวมกลุ่มของสมาชิก

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) เป็นตัวแปรผลซึ่งมีสาเหตุมาจากตัวแปรอิสระ ตัวอย่างของตัวแปรตามในพฤติกรรมองค์กรเช่น การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 การเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นการวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลและประสิทธิภาพภายในองค์กรหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์กรโดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุด ตัวนี้ถือว่าการเพิ่มผลผลิตที่ต้องอาศัยประสิทธิผลคือการบรรลุตามเป้าหมาย และประสิทธิภาพคือการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ต้นทุนที่ต่ำที่สุดโดยการเพิ่มผลผลิต (Productivity) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างผลผลิต และปัจจัยนำเข้าในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง และคุณภาพที่กำหนด ตามสมควร

2.2 การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อพนักงานขาดงานน้อยลง

2.3 การออกจากงาน (Turn over) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กรเนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร

2.4 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลที่เขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจงาน ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการลาออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์กรด้วยว่ามีการจัดการบริหารงานที่มีความท้าทายและมีการให้รางวัลหรือไม่ ดังนั้นการมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

روبินส์ (Robbins. 1998: 23-26, 31) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงาน เพื่อประยุกต์ใช้ความรู้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร อีกทั้งเป็นการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะนิสัยของการทำงานที่แตกต่างกัน ในระดับต่างๆ ดังนั้นจึงมุ่งประเด็นไปที่การทำงานของมนุษย์ หรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการงาน และการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่

1. ผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของการทำงาน

2. การขาดงาน (Absenteeism) การที่บุคลากรมีลักษณะพฤติกรรมขาดงานนั้น (Employees fail to report to their jobs.) ย่อมทำให้การจัดการภายในองค์กรเกิดความติดขัดได้ หรือเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้หลายประการ คือ

2.1 ทำให้คุณภาพของผลผลิตลดต่ำลง

2.2 ระดับการขาดงานที่ยืดตามขอบเขตที่องค์กรกำหนด ย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิภาพขององค์กร

2.3 ผลประโยชน์ขององค์กร อยู่ที่ลักษณะพฤติกรรมขาดงานของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ

2.4 บางกรณีการขาดงานของบุคลากรอาจเป็นผลดีกว่า ถ้าการมาปฏิบัติงานอย่างไม่ตั้งใจ ทำให้ผลผลิตของงานเสียหายได้

3. การลาออกจากงาน (Turnover) ลักษณะของพฤติกรรมเช่นนี้ ย่อมก่อให้เกิดผลเสียและผลดีต่อองค์กร หลายประการ คือ

3.1 องค์กรเกิดความสูญเสียด้านทรัพยากรทั้งทางด้านบุคคล และด้านเงินทุน เช่น

3.1.1 การสูญเสียด้านทรัพยากรบุคคล ในกรณีที่บุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ และความสามารถ ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

3.1.2 การสูญเสียด้านงบประมาณ อันเนื่องมาจาก การสรรหาบุคลากรใหม่ ตลอดจนการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรที่เข้าใหม่

3.2 เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลการดำเนินงานภายในองค์กร

3.3 ข้อดี คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสามารถ ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร ซึ่งถือเป็นการสร้างการจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกวิธีหนึ่ง และเป็นการลดอัตราการปลดพนักงานลงได้

4. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) กล่าวคือ การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำนั้น ย่อมมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการเพิ่มผลผลิตของงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน จึงควรศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ควบคู่กับการศึกษาพฤติกรรมในด้านอื่นๆ เช่นกัน

3.5 แนวคิดเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

พรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543: 24) กล่าวว่า การทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ได้ ทั้งทางด้านร่างกายจะเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสนองตอบต่อความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจนอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม

การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้น ถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและงานการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานน้อยลง

การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กร เนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัล ซึ่งเขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดทางด้านตัวแปรตาม และใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้

4. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

4.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

บลูม; และเนย์เลอร์ (Blum; & Naylor. 1968: 364) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของทัศนคติของลูกจ้าง ซึ่งทัศนคติดังกล่าวเกี่ยวกับปัจจัยดังต่อไปนี้ ค่าจ้าง การนิเทศงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับในความสามารถ การประเมินผลงานที่ยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคมในงาน การตกลงอย่างรวดเร็วในการเรียกร้องความเป็นธรรมของนายจ้าง และอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966: 254) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจนั้นได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

แน่งน้อย พงษ์สามารถ (2536: 88) ได้กล่าวถึง ความพอใจในงาน หมายถึงการแสดงความรู้สึกของผู้ทำงานที่แสดงออกในทางผลบวกที่มีต่อองค์กร บุคคลผู้ร่วมงาน และงานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นผลจากรู้สึกของผู้ทำงานที่แสดงออกต่อองค์กร ผู้บริหาร และงานที่ทำ เป็นไปในทางชื่นชม ยินดี มีความสุขในการทำงาน มีการสร้างสรรค์ในการทำงาน ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ผลกำไรมีมากขึ้นขจัดปัญหาอุปสรรคการทำงานให้ลดน้อยลง เช่น ลดการขาดงาน การลาออก การขุ่นมัวประท้วง เป็นต้น

อีแวนส์ (Evans. 1971: 31) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน โดยจากการสร้างแบบจำลอง Path Goal Model ซึ่งสรุปได้ว่า

1. ความต้องการในการทำงานใดๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงก่อให้เกิดแรงในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าจะมีความต้องการในการทำงาน แต่ถ้าเกิดตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นหยุดชะงักได้ แต่ถ้าไม่มีตัวถ่วงและไม่มีความต้องการงานนั้นก็จะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้เช่นกัน

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จก็จะลดน้อยลง

ตามแนวคิดของ Evans นั้นความพึงพอใจในการทำงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์นั้นจะต้องไม่มีอุปสรรคในด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงานของพนักงานและความต้องการของพนักงานที่จะทำงานด้วย

เดวิส (ชาริณี. ม.ป.ป.; อ้างอิงจาก Davis. 2540: 20) เชื่อว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานในระดับสูง ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์กรต้องจัดหาองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี

สรุป จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจ จะหมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อม และการแสดงความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกในทางผลบวกที่มีต่อองค์กร บุคคลผู้ร่วมงาน และงานที่ทำซึ่งความพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นไปในทางชื่นชม มีความสุขในการทำงาน ผลผลิตก็จะเพิ่มมากขึ้น ผลกำไรมีมากขึ้น ขจัดและลดปัญหาอุปสรรคในการทำงานให้ลดน้อยลง เช่น ลดการขาดงาน การลาออก

สมชาย สุริวารพันธุ์ (2548: 40-42) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงานได้โดยอาศัยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงานที่ท้าทาย (Mentally challenging work) งานที่ท้าทายจะผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และสนุกกับงาน โดยเฉพาะงานที่มีความท้าทายปานกลาง จะทำให้พนักงานรู้สึกยินดีและพอใจในงานสูง

2. ระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม (Equitable rewards) ระบบการจ่ายค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้ คือ

- 2.1 การพิจารณาปริมาณงาน ความเสียสละให้งาน ความทุ่มเทเสียสละให้องค์กร

- 2.2 การพิจารณาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคคล

- 2.3 การพิจารณาการให้ผลตอบแทนต่อผลงานที่ได้มาตรฐาน เป็นการเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่องานและเพิ่มสถานะภาพทางสังคม

3. สภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน (Supportive working conditions) จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. เพื่อนร่วมงานที่ดี (Supportive colleagues) ความสามัคคีและมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่เพิ่มระดับความพึงพอใจในงานให้พนักงาน

5. ลักษณะงานตรงกับบุคลิกภาพ (Personality job-fit) จะมีแนวโน้มทำให้งานประสบความสำเร็จได้ด้วยดี และก่อให้เกิดความพอใจในงานสูง

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจในการทำงาน และความไม่พึงพอใจในการทำงานสามารถอธิบายได้ดังนี้ (มนฤดี กฤษเกรียงไกร. 2547: 16-17)

ความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีส่วนสัมพันธ์กับมิติต่างๆ ของบรรยากาศองค์กร โดยผลที่องค์กรจะได้รับจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. ลดอัตราการเข้า-ออกของงานได้
2. ลดการขาดงาน โดยที่อัตราการเข้า-ออกของงาน และการขาดงานอาจไม่มีเหตุผลอันควรเพียงเพราะว่าไม่พอใจในงานที่ทำ
3. ลดการร้องทุกข์ เพื่อเป็นการลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน
4. ลดข้อพิพาทแรงงาน ที่เกิดจากการเรียกร้องและเจรจาต่อรองที่ตกลงกันไม่ได้ให้น้อยลง
5. สุขภาพของคนทำงานดีขึ้น โดยลดความตึงเครียดที่อาจเกิดจากความไม่พอใจในการทำงานได้
6. ลดพฤติกรรมก้าวร้าว ที่อาจเกิดจากความไม่พอใจในงานต่ำ ซึ่งอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ขึ้นได้
7. การเพิ่มผลผลิต ความพึงพอใจในงาน มีส่วนในการลดความสูญเสียในการทำงาน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี มีการทำงานเป็นทีม และทำให้บุคลากรทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข ทำให้ผู้บริหารย่อมสามารถส่งเสริมให้มีการเพิ่มผลผลิตในรูปแบบ และกิจกรรมต่างๆ ได้ง่ายขึ้น

ส่วนผลของการไม่พอใจที่เกิดขึ้นนั้น อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อผลผลิตของพนักงาน การขาดงาน และการออกจากงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. 2550: 282-286)

1. ความพอใจและผลผลิต (Satisfaction and productivity) กล่าวคือ พนักงานที่พอใจในงานมีแนวโน้มที่จะมีผลผลิตที่ดีให้แก่องค์กร
2. ความพอใจและการขาดงาน (Satisfaction and absenteeism) กล่าวคือ ความพอใจกับการขาดงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ เช่น ความไม่พอใจของพนักงานเป็นสาเหตุของการขาดงาน
3. ความพอใจและการออกจากงาน (Satisfaction and turnover) กล่าวคือ ความพอใจมีความสัมพันธ์กันในเชิงกับการออกจากงาน

จึงกล่าวได้ว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จขององค์กรได้อย่างชัดเจนและในทางตรงกันข้าม การที่บุคลากรขาดความพึงพอใจในการทำงานด้วยเหตุผลใดๆ ก็ตาม ย่อมส่งผลให้บุคลากรแสดงลักษณะของพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรได้ อีกทั้งยังทำให้การทำงานนั้นขาดความสุข อันเนื่องมาจากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมการทำงานเป็นที่ไม่พึงประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรและพฤติกรรมการทำงานนั้น เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และนอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข

5. ประวัติบริษัทและข้อมูลโดยสังเขปของบริษัท

บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ชื่อย่อ:	SSCI
ชื่อบริษัท :	บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ที่อยู่:	เลขที่ 90 หมู่ 1 ถนนติวานนท์ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000
โทรศัพท์:	0-2833-7100
โทรสาร:	0-2833-7123-4
กลุ่ม:	อิเล็กทรอนิกส์
ทุนจดทะเบียน:	130 ล้านบาท

บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งในประเทศไทยครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2531 ใช้ชื่อว่า บริษัท ไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยได้ทำการเช่าอาคาร 3 ชั้นย่าน คลองตัน เปิดโรงงานผลิตแผ่นวงจรไฟฟ้าให้กับบริษัทชั้นนำต่างๆ ทั่วโลก ต่อมาได้ย้ายโรงงานมา อยู่ที่จังหวัดปทุมธานี โดยซื้อที่ดินเป็นของตนเองและสร้างโรงงานด้วยเนื้อที่ใช้สอย 147,000 ตาราง ฟุต มีพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ 3 กะ รวมกันประมาณ 1,500 คน มียอดขายตั้งแต่นั้นปี พ.ศ. 2536 เกิน 100 ล้านบาทเหรียญสหรัฐ เป็นต้นมา ต่อมาในปี พ.ศ. 2543 บริษัท ไซ ซิสเต็มส์ คอร์ปอเรชั่น ซึ่งเป็น บริษัทแม่ที่สหรัฐอเมริกาได้รวมตัวกับ บริษัท แชนมินา คอร์ปอเรชั่น ซึ่งทำธุรกิจประเภทเดียวกัน ส่งผลให้บริษัท ไซ ซิสเต็มส์ คอร์ปอเรชั่น ได้เปลี่ยนชื่อไปเป็น บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา แต่การทำธุรกิจในประเทศไทย ยังคงเหมือนเดิมคือ รับ ผลิตแผ่นวงจรไฟฟ้าให้กับบริษัทชั้นนำทั่วโลก อาทิเช่น LSI Logic, Opdicom, Schindler, Flextronic, Microsemi, IKOR, KACO, THALES, Alactel, Engenio เป็นต้น หลังจากรวมตัวกับ บริษัท แชนมินา คอร์ปอเรชั่น แล้วส่งผลให้กลยุทธ์ทางธุรกิจเปลี่ยนไป จากเดิมที่ต้องหาลูกค้า และแข่งขันกันเองในแต่ละสาขาโรงงานทั่วโลก ปรับเปลี่ยนเป็นมีศูนย์กลางฝ่ายขายทำหน้าที่ในการ ติดต่อลูกค้าและหางานส่งให้แต่ละสาขาโรงงานตามความสามารถและความถนัดของแต่ละสาขา และจัดให้มีฝ่ายเทคนิค ฝ่ายวิศวกรส่วนกลางทำหน้าที่ในการถ่ายทอด วิทยาการและการจัดหา เครื่องจักรใหม่ๆ ที่ทันสมัยให้แต่ละโรงงาน นโยบายต่างๆ จะถูกควบคุมโดยบริษัทแม่ที่ สหรัฐอเมริกาทำให้การพัฒนาในแต่ละสาขาโรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงสาขาใน ประเทศไทยด้วย

วิสัยทัศน์

บริษัท แชนมินา โซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จะต้องเป็นตัวเลือกแรกที่ลูกค้า คิดถึง

ภารกิจ

มีการบริการทุกอย่างที่ลูกค้าต้องการทั้งการผลิตด้วยเครื่องจักร ที่ทันสมัย ราคาไม่แพง สามารถส่งมอบได้ทุกที่ทุกประเทศที่ลูกค้าต้องการ มีการออกแบบสำหรับการผลิตและทดสอบ ผลิตภัณฑ์สำหรับลูกค้าขนาดเล็ก และกลาง โดยลูกค้าสามารถ มุ่งทำการตลาดเพื่อขายเพียงอย่างเดียว

เป้าหมาย

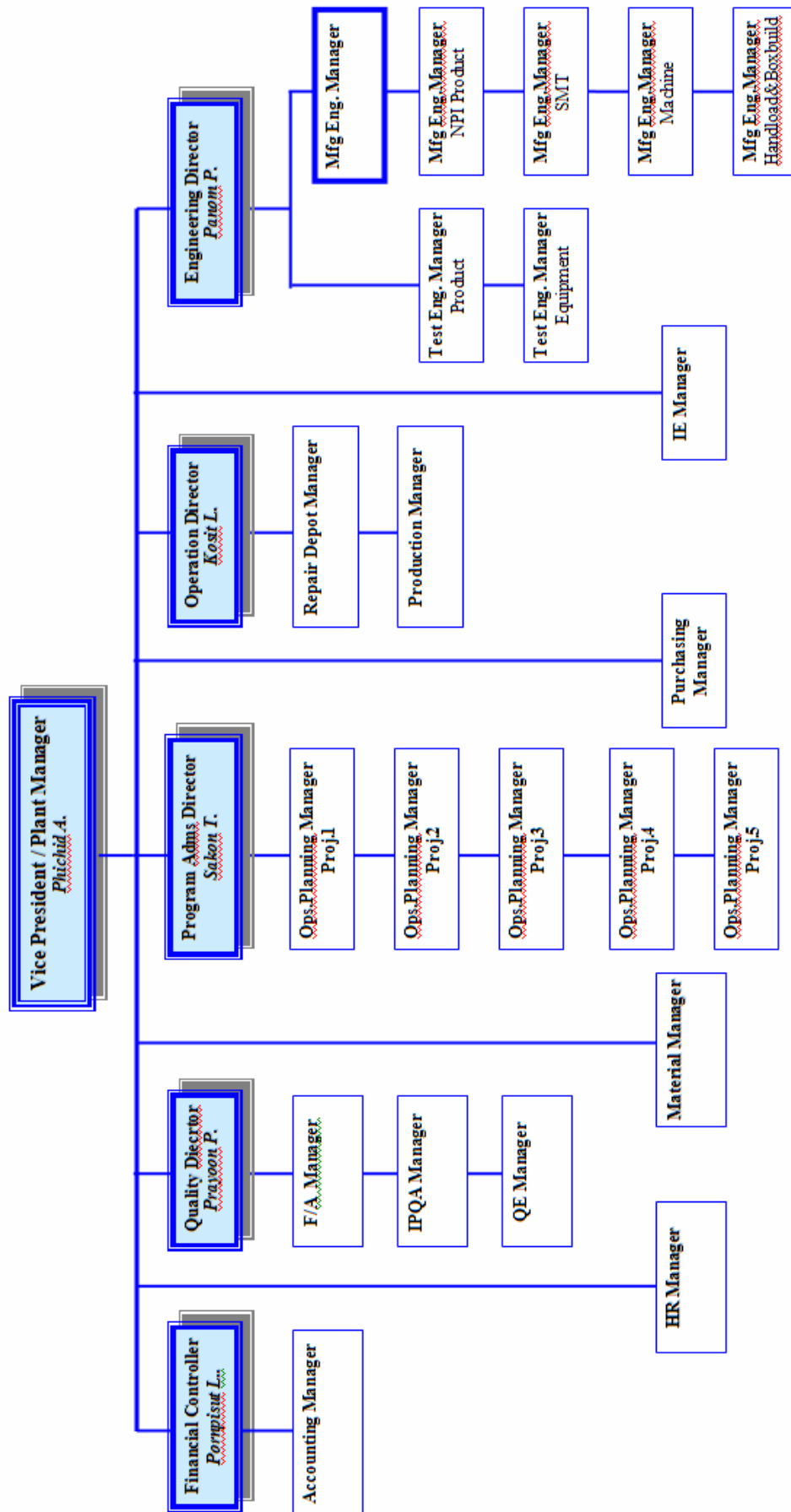
ผลิตผลิตภัณฑ์ด้วยคุณภาพดีเลิศ โดยต้องมีของที่ส่งกลับมา จากลูกค้าไม่เกิน 0.1 % ของ ยอดขายต่อเดือน มีการส่งมอบที่ตรงเวลา 100 % รักษาระดับความพึงพอใจของลูกค้าโดย ระดับความพึงพอใจของลูกค้าจากการกรองแบบสอบถามต้องสูงกว่า 90 % ทุกเดือน

นโยบายคุณภาพ

เราจะให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพดีเลิศ และส่งทันตามกำหนดเวลาที่ลูกค้าต้องการ ตลอดจนมีการพัฒนา, นำไปปฏิบัติ และปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อความเป็นผู้นำระบบจัดการด้านคุณภาพ

นโยบายสิ่งแวดล้อม

บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะปกป้องสิ่งแวดล้อมและควบคุมการใช้ทรัพยากรในการผลิตและ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องผ่านการปรับปรุงการปกป้องสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โปรแกรมการจัดการสิ่งแวดล้อมจะปฏิบัติเกี่ยวข้องกับกฎหมายสิ่งแวดล้อม และกฎระเบียบที่กำหนดโดยเมือง รัฐและประเทศนั้นๆ ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมจะกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายในการป้องกันและลดมลพิษในการผลิตและกระบวนการที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันผลกระทบ ต่อสิ่งแวดล้อม



6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิพวรรณ เลิศถาวรธรรม (2550) ศึกษางานวิจัย เรื่อง การบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร 4 ด้านมี 2 ด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก คือ ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร และพนักงานในองค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรโดยรวมของบริษัทดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีขึ้น ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำมาก คือ คู่แข่ง และเทคโนโลยี กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรโดยรวมของบริษัทดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานดีขึ้น

และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด(มหาชน) จาก 4 ด้านพบว่า พฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีระดับเท่าเดิม โดยจำแนกเป็นด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน/มาสาย และด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตอยู่ในระดับเท่าเดิม ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับดีขึ้น

วิภาวี มหาทักษกะ (2550) ศึกษางานวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนด้านมาตรฐานงาน ด้านโครงสร้างและด้านการยอมรับการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการขาดงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานและด้านการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานอยู่ในระดับน้อย

นุจรินทร์ เล็กแซ (2550) ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) พบว่าขวัญในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำมาก ทศนคติในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยรวมโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำมาก และความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างสูงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

พลินี อัสวจุจันท์ (2549) ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัท ที่ดับบลิวแซต คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). พบว่าบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนและความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี คือ พนักงานมีการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้น มีพฤติกรรมมาทำงานสาย/ขาดงานน้อยลง มีแนวโน้มการทำงานต่ออยู่ในระดับไม่แน่ใจ และพนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานอยู่ในระดับพอใจมาก

พงศกร อินจัน (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นผู้นำโดยรวมของหัวหน้างาน บรรยากาศองค์กรโดยรวม พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง พบว่าโครงสร้างองค์กร และเป้าหมายของงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน แต่กลับพบว่าการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในระดับสูง

จุฑามาศ ปานสมบุญ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านการจูงใจ (ERG และ X Y) ปัจจัยบุคลิกภาพแบบ A B และปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณทนี สุวิบูลย์ (2548) ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยบรรยากาศองค์กรทั้ง 9 ด้าน มี 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน คือ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ การให้รางวัลและการลงโทษ และมาตรฐานผลการปฏิบัติงาน

มธุรส แซกรัมย์ (2547) ศึกษาทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท การ์เด็นวิทวอร์ จำกัด พบว่าปัจจัยด้านสถานที่ทำงานและผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานในระดับปานกลาง แต่กลับพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต การเปลี่ยนงาน ความพึงพอใจในงานมีระดับมาก

วรนุช แสงฉัตรการ (2547) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศินิตติ้ง จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออก การโยกย้ายงานและปัจจัยเสริมในการทำงานของ

พนักงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออก การโยกย้ายงานในทิศทางตรงกันข้าม

ประจักษ์ จงอัญญากุล (2546) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง จำนวน 136 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี 2) พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และอายุงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูก โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 13.4 และตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมได้ดีที่สุดคือการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

วิภาดา หลวงนา (2546) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งจำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์กร 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร 2 ด้านอยู่ในระดับสูง 3) พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานและด้านการมาทำงานสายอยู่ในระดับต่ำ และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรและด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กรอยู่ในระดับสูง 4) ความผูกพันต่อองค์กรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน มีเพียงด้านเดียวคือด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บรรยากาศองค์กรทุกด้านและความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานสาย แต่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานมีส่วนร่วมในองค์กรมี 3 ด้าน 5) ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานได้มาจากความผูกพันต่อองค์กรเพียงด้านเดียว คือด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการในด้านแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรซึ่งมาจาก 2 แหล่งด้วยกัน คือ 1) ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร (Internal Change Factors) มี 4 ด้าน ได้แก่ วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร, โครงสร้างขององค์กร, พนักงานในองค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และ 2) ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร (External Change Factors) มี 6 ด้าน ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ, การเมือง, สภาพสังคม, กฎหมาย, เทคโนโลยี และ คู่แข่งขัน ตามกรอบแนวคิดจากคณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์กร (2532) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกนำแนวคิดและทฤษฎีเรื่องปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรทั้ง 4 ด้าน และปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรได้วิจัยเฉพาะ 2 ด้าน ได้แก่ คู่แข่งขัน และเทคโนโลยีมาใช้เป็นตัวแปรต้น

ผู้วิจัยได้เลือกโมเดลพฤติกรรมองค์กร(Organizational behavior model) ของศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541) เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดเรื่องพฤติกรรมการทำงานเป็นตัวแปรตาม เนื่องจากโมเดลพฤติกรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นจริงซึ่งเป็นการนำเสนอพฤติกรรมองค์กร โดยมีแนวคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลและกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อทำให้เกิดพฤติกรรมขององค์กรซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต, การปฏิบัติงาน, แนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต และความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน 1 ด้าน เนื่องจากความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานจะแสดงถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม ส่วนข้อมูลประชากรศาสตร์นั้นใช้แนวคิดตามแบบศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) โดยลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญที่มีผลต่อลักษณะพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน รวมทั้งลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลด้วย

จากผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงในด้านปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างไร รวมถึงพฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดอย่างไร เพื่อนำเสนอข้อมูลที่ได้ให้ทางผู้บริหารขององค์กรได้รับทราบและนำไปปรับปรุงการบริหารการจัดการองค์กรและพนักงานให้เหมาะสมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยศึกษาเรื่อง “การบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานประจำรายเดือนของ บริษัท แชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด รวมทั้งสิ้น 360 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลข้อมูล ณ วันที่ 29 เมษายน 2552)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานประจำรายเดือนของบริษัท แชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดว่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5 หรือเท่ากับ 0.05 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อแทนค่าในสูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 26)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

จากสูตรสามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

$$n = \frac{360}{1 + 360(0.05)^2}$$

$$= 189.47 \text{ ประมาณ } 190 \text{ คน}$$

จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 190 คน ทางผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 200 คน และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น(Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) สุ่มตัวอย่างจากพนักงานในแต่ละฝ่ายโดยวิธีกำหนดสัดส่วนประชากรพนักงานฝ่ายนั้นๆ(Proportional stratified random sampling) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) สุ่มตัวอย่างในฝ่ายต่างๆ ตามจำนวนตัวอย่างในชั้นที่ 1 จนครบ 200 คน ดังตาราง

แผนก	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
Program Administrator	40	22
Material	75	42
Master Schedulor	14	8
Manufacturing Engineering	70	39
Quality	45	25
Test Engineering	43	24
Finance	15	8
Human Resource	8	4
Production	50	28
รวมทั้งหมด	360	200

ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 29 เมษายน 2552

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ แบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย

1. คำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple - dichotomy question) จำนวน 1 ข้อ
2. คำถามมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple - dichotomy question) จำนวน 3 ข้อ
3. คำถามปลายเปิด (Open - ended question) จำนวน 1 ข้อ

โดยทำการใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้
 - ชาย
 - หญิง
2. สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้
 - โสด
 - สมรส / อยู่ด้วยกัน
 - หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่
3. ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้
 - ระดับผู้บังคับบัญชาฝ่ายการผลิต
 - ระดับผู้บังคับบัญชาฝ่ายสำนักงาน
 - ระดับปฏิบัติการฝ่ายการผลิต
 - ระดับปฏิบัติการฝ่ายสำนักงาน
4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้
 - ปวช. ปวส. หรือ อนุปริญญาตรี
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาโท
5. ประสบการณ์ทำงาน _____ ปี _____ เดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่ วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร โครงสร้างองค์กร พนักงานในองค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) ทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ โดยที่แต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือก

ตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ เป็นข้อมูลเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 68) ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ต้องปรับปรุง	1 คะแนน
เท่าเดิม	2 คะแนน
ดีขึ้น	3 คะแนน
ดีขึ้นมาก	4 คะแนน
ดีขึ้นมากที่สุด	5 คะแนน

เกณฑ์การประเมินใช้วิธีการแบ่งช่วงการแปรผลตามหลักการของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ จากคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถามคะแนนต่ำที่สุดคือ 1 คะแนน และคะแนนที่สูงที่สุดคือ 5 คะแนน หาค่ากึ่งกลางพิสัย โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	การบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรอยู่ในระดับดีขึ้นมากที่สุด
3.41 – 4.20	การบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรอยู่ในระดับดีขึ้นมาก
2.61 – 3.40	การบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรอยู่ในระดับดีขึ้น
1.81 – 2.60	การบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรอยู่ในระดับเท่าเดิม
1.00 – 1.80	การบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แซนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมี 2 ด้าน ได้แก่ คู่แข่งขัน และเทคโนโลยี ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) ทั้งหมดจำนวน 8 ข้อ โดยที่แต่ละคำถามมี

คำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ เป็นข้อมูลเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 68) ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน

เกณฑ์การประเมินใช้วิธีการแบ่งช่วงการแปรผลตามหลักการของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ จากคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถามคะแนนต่ำที่สุดคือ 1 คะแนน และคะแนนที่สูงที่สุดคือ 5 คะแนน หาค่ากึ่งกลางพิสัย โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	การบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	การบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	การบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	การบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	การบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรอยู่ในระดับไม่ดีมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทแซนมินาโซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมี 3 ด้าน ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การปฏิบัติงาน และแนวโน้มการทำงานในอนาคต ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) มีจำนวน 11 ข้อ โดยที่แต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือก

ตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ เป็นข้อมูลเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 68) ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน

เกณฑ์การประเมินใช้วิธีการแบ่งช่วงการแปรผลตามหลักการของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ จากคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถามคะแนนต่ำที่สุดคือ 1 คะแนน และคะแนนที่สูงที่สุดคือ 5 คะแนน หาค่ากึ่งกลางพิสัย โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แซนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic differential scale (Zikmund. 1997: 356) มีจำนวน 1 ข้อ โดยที่คำถามมีคำตอบให้เลือก

ตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ เป็นข้อมูลเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 68) ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ไม่พอใจอย่างมาก	1 คะแนน
ไม่พอใจ	2 คะแนน
เฉยๆ	3 คะแนน
พอใจ	4 คะแนน
พอใจอย่างมาก	5 คะแนน

เกณฑ์การประเมินใช้วิธีการแบ่งช่วงการแปรผลตามหลักการของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ จากคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถามคะแนนต่ำที่สุดคือ 1 คะแนน และคะแนนที่สูงที่สุดคือ 5 คะแนน หาค่ากึ่งกลางพิสัย โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยชิ้นนี้รวมทั้งรูปแบบ วิธีการจากตำรา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขต และเนื้อหาแบบสอบถามของการวิจัย จะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายการวิจัยมากยิ่งขึ้น

3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัยที่กำหนดไว้

4. ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อความถูกต้องและตรงตามความมุ่งหมายในการวิจัยจากนั้นจึงนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงใหม่ให้มีความถูกต้องก่อนการนำไปใช้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค(Cronbach's Alpha Coefficient) และทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสม แล้วจึงทำการส่งแบบ สอบถามที่แก้ไขแล้วให้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง จากการทดสอบแบบสอบถามผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.8816 ดังนั้นผลการทดสอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

ตาราง 2 แสดงค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
1. วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร	0.841
2. โครงสร้างองค์กร	0.835
3. พนักงานในองค์กร	0.843
4. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.842
ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรโดยรวม	0.834
ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
1. คู่แข่งขัน	0.870
2. เทคโนโลยี	0.849
ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรโดยรวม	0.852
ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1. การเพิ่มผลผลิต	0.852
2. การปฏิบัติงาน	0.862
3. แนวโน้มการทำงานในอนาคต	0.841
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	0.846
ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน	0.837

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาการบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทแซนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท แซนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 200 ตัวอย่างโดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และเอกสารของบริษัท แซนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประเมินผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for windows version 11.5 โดยดำเนินการขั้นตอนดังนี้

1. การจัดทำข้อมูล

1.1 ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการนำ Pilot survey หรือ Pretest จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบัค Cronbach's Alpha Coefficient

1.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง

1.3 ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูล

1.4 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

1.5 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows version 11.5 และวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่

- ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

- ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร ส่วนที่ 3 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการทำงาน และส่วนที่ 5 ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

- ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร ส่วนที่ 3 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการทำงาน และส่วนที่ 5 ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

2.2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

2.2.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เพศ สถานภาพ และตำแหน่งงาน

2.2.2 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ระดับการศึกษา

2.2.3 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ประสบการณ์ทำงาน ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร และ ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร

2.3 การทดสอบสมมติฐาน

2.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

2.3.1.1 สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อที่ 1-12 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test

2.3.1.2 **สมมติฐานข้อที่ 1.2** สถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อที่ 1-12 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test

2.3.1.3 **สมมติฐานข้อที่ 1.3** ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อที่ 1-12 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test

2.3.1.4 **สมมติฐานข้อที่ 1.4** ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อที่ 1-12 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ F-test

2.3.2 **สมมติฐานข้อที่ 2** ประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อที่ 1-12 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Product Moment Correlation

2.3.3 **สมมติฐานข้อที่ 3** ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร ได้แก่ วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร โครงสร้างองค์กร พนักงานในองค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อที่ 1-12 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Product Moment Correlation

2.3.4 **สมมติฐานข้อที่ 4** ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร ได้แก่ คู่แข่งขัน และเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อที่ 1-12 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Product Moment Correlation

2.3.5 **สมมติฐานข้อที่ 5** พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต การปฏิบัติงาน และแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 5 ข้อที่ 1-8 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Product Moment Correlation

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่

5.1.1 การหาร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้สูตร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 214)

$$\text{ค่าร้อยละ (P)} = \left[\frac{f}{n} \right] \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ของคะแนน
	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean : $\bar{x}$) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ของแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 49)

$$\text{ค่าคะแนนเฉลี่ย } \bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามส่วนที่ 3 และแบบสอบถามส่วนที่ 4 โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 49)

$$\text{ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.} = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่ม ตัวอย่าง
	x	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 449) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{\overline{k \text{ Co variance} / \text{Variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{Co variance} / \text{Variance}}}$$

เมื่อ k	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{\text{Co variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
$\overline{\text{Variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

5.3.1 ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเท่ากันหรือไม่โดยใช้ Levene's Test หากผลการทดสอบค่าความแปรปรวนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 135)

1) กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีองศาอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

2) กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีองศาอิสระ

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}$$

เมื่อ	t	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\bar{X}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i ; $i = 1, 2$
	S_p	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

$$\text{โดยที่ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

เมื่อ	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i ; $i = 1, 2$
	n_i	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างที่ i ; $i = 1, 2$

5.3.2 วิเคราะห์ One - way ANOVA ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F - test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown - Forsythe จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่ามากกว่า 0.05 ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านระดับการศึกษาใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 148)

ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F - test สามารถเขียนได้ดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
	MS_b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
	MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายใน (Mean Square Within Groups)

ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้ F-test โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 114)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	k - 1	SS_b	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในประชากร	n - k	SS_w	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
รวม	n - 1	SS_t		

เมื่อ	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	k	แทน	จำนวนกลุ่ม
	k - 1	แทน	Degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (dfb)
	n - k	แทน	Degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (dfw)
	SS_b	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Group sum of Square)
	SS_w	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Group sum of Square)

ความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่ม

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

โดยที่

$$MSW = \sum_{i=1}^k \left(\frac{1-n}{N} \right) F_i^2$$

เมื่อ	B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown's Test
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	N	แทน	ขนาดประชากร
	F_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น

95% ใช้สูตรตามวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) หรือ Dunnett's T3 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 161)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	$n_i \neq n_j$		
	$r = n - k$		
LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้	
		สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j	
$t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test	
		ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และ	
		ชั้นห่างความเป็นอิสระภายในกลุ่ม	
MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_W)	
n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i	
n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j	

หรือวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (Dunnett T3) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 161)

$$\overline{d_D} = q_D \sqrt{\frac{2(MS_{S/A})}{\sqrt{S}}}$$

เมื่อ	$\overline{d_D}$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
	q_D	แทน	ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
	$MS_{S/A}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	S	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.4 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ชุด (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 311 - 312) มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง
$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนนรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง
$\sum y$	แทน	ผลรวมคะแนนของทั้งกลุ่ม
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลดลง แต่ถ้า X ลดลง Y จะเพิ่มขึ้น
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้า X ลดลง Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การประเมินผล ใช้วิธีการแบ่งช่วงแปลผลตามหลักของการแบ่งชั้นอันตรภาคชั้น (Class interval) โดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 437) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.81 - 1.00	มีความสัมพันธ์สูงมาก
0.61 - 0.79	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.41 - 0.59	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.21 - 0.39	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องการบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทแซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 200 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
$F - Prob., p$	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของงานวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร
 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร
 ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงาน
 ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท บริษัท แชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา โดยแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	64	32
หญิง	136	68
รวมทั้งหมด	200	100

จากตาราง 3 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 200 คน เพศชายจำนวน 64 คน (ร้อยละ 32) เป็นเพศหญิง 136 คน (ร้อยละ 68) โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตาราง 4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	116	58
สมรส / อยู่ด้วยกัน	73	36.5
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	11	5.5
รวมทั้งหมด	200	100

จากตาราง 4 จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่มีจำนวน 11 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อย จึงได้ทำการรวมกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด และหย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ เข้าด้วยกัน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	127	63.5
สมรส / อยู่ด้วยกัน	73	36.5
รวมทั้งหมด	200	100

จากตาราง 5 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้านสถานภาพ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด/ หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่จำนวน 127 คน (ร้อยละ 63.5) และสมรส / อยู่ด้วยกันจำนวน 73 คน (ร้อยละ 36.5) โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่

ตาราง 6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ระดับผู้บังคับบัญชาฝ่ายสำนักงาน	19	9.5
ระดับปฏิบัติการฝ่ายสำนักงาน	103	51.5
ระดับผู้บังคับบัญชาฝ่ายผลิต	14	7
ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต	64	32
รวมทั้งหมด	200	100

จากตาราง 6 จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชาฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิต มีจำนวน 19 คนและ 14 คนซึ่งเป็นจำนวนน้อย จึงได้ทำการรวมกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชาฝ่ายสำนักงานกับฝ่ายผลิตเข้าด้วยกัน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชา และรวมกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการฝ่ายสำนักงานกับฝ่ายผลิตเข้าด้วยกัน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ระดับผู้บังคับบัญชา	33	16.5
ระดับปฏิบัติการ	167	83.5
รวมทั้งหมด	200	100

จากตาราง 7 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้านตำแหน่งงานของพนักงานในปัจจุบันได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงานของพนักงานในปัจจุบัน พบว่า ระดับปฏิบัติการมีจำนวน 167 คน (ร้อยละ 83.5) และระดับผู้บังคับบัญชามีจำนวน 33 คน (ร้อยละ 16.5) โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถามเป็นระดับปฏิบัติการทั้งสิ้น

ตาราง 8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปวช.ปวส.หรือ อนุปริญญาตรี	66	33
ปริญญาตรี	106	53
ปริญญาโท	28	14
รวมทั้งหมด	200	100

จากตาราง 8 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้านระดับการศึกษา ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีระดับปริญญาตรี 106 คน (ร้อยละ 53) ระดับปริญญาโท จำนวน 28 คน (ร้อยละ 14) และระดับการศึกษาปวช. ปวส. หรืออนุปริญญาตรีจำนวน 66 คน (ร้อยละ 33) โดยสรุปจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	Min	Max	$\bar{X}$	S.D.
ประสบการณ์ทำงาน	1	20	7.5111	5.10159

จากตาราง 9 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่ากลุ่มประชากรมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำสุดคือ 1 ปี และสูงสุด 20 ปี โดยมีประสบการณ์ในการทำงานโดยเฉลี่ยประมาณ 7 ปี 6 เดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 10 แสดงปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ตาม โดยพิจารณาจาก 4 ด้านโดยรวม ดังนี้

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายใน องค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร	2.13	0.867	เท่าเดิม
ด้านโครงสร้างองค์กร	1.95	0.817	เท่าเดิม
ด้านพนักงานในองค์กร	1.76	0.685	ต้องปรับปรุง
ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน	2.14	0.813	เท่าเดิม
ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลง ภายในองค์กรโดยรวม	1.99	0.796	เท่าเดิม

จากตาราง 10 แสดงปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรของพนักงาน บริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 1.99 และสามารถจำแนกปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.14 2.13 และ 1.95 ตามลำดับ ส่วนด้านพนักงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต้องปรับปรุง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 1.76

ตาราง 11 แสดงปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 4 ด้านเป็นรายข้อ ดังนี้

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<u>ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร</u>			
การปรับเปลี่ยนนโยบายวิธีการทำงานในด้านความกระชับและความรวดเร็วขององค์กรท่าน	2.18	1.015	เท่าเดิม
การปรับปรุงมาตรฐานการทำงานขององค์กรท่านให้พนักงานปฏิบัติทิศทางเดียวกัน	2.09	0.918	เท่าเดิม
<u>ด้านโครงสร้างองค์กร</u>			
ความชัดเจนในการจัดแบ่งโครงสร้างตามสายการบังคับบัญชาขององค์กรท่าน	1.99	0.839	เท่าเดิม
ความชัดเจนในการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆขององค์กรท่าน	1.90	0.908	เท่าเดิม
<u>ด้านพนักงานในองค์กร</u>			
มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรท่าน	1.84	0.788	เท่าเดิม
มาตรฐานการปรับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานขององค์กรท่าน	1.69	0.761	ต้องปรับปรุง
<u>ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน</u>			
การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรท่าน	2.20	0.962	เท่าเดิม
การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายขององค์กรท่าน	2.16	0.888	เท่าเดิม
การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับความรู้และทักษะที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในการทำงานและสายอาชีพขององค์กรท่าน	2.24	0.967	เท่าเดิม
การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ขององค์กรท่าน	1.98	0.937	เท่าเดิม

จากตาราง 11 แสดงปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรของพนักงาน บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร โครงสร้างองค์กร พนักงานในองค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร ซึ่งสามารถจำแนกวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

1.1 การปรับเปลี่ยนนโยบายวิธีการทำงานในด้านความกระชับและความรวดเร็วขององค์กรท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม มีคะแนนเฉลี่ย 2.18

1.2 การปรับปรุงมาตรฐานการทำงานขององค์กรท่านให้พนักงานปฏิบัติทิศทางเดียวกัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม มีคะแนนเฉลี่ย 2.09

2. ด้านโครงสร้างองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกโครงสร้างองค์กร เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

2.1 ความชัดเจนในการจัดแบ่งโครงสร้างตามสายการบังคับบัญชาขององค์กรท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม มีคะแนนเฉลี่ย 1.99

2.2 ความชัดเจนในการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆขององค์กรท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม มีคะแนนเฉลี่ย 1.90

3. ด้านพนักงานในองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกด้านพนักงานในองค์กร เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

3.1 มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม มีคะแนนเฉลี่ย 1.84

3.2 มาตรฐานการปรับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานขององค์กรท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต้องปรับปรุง มีคะแนนเฉลี่ย 1.69

4. ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถจำแนกด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

4.1 การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม มีคะแนนเฉลี่ย 2.20

4.2 การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายขององค์กรท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม มีคะแนนเฉลี่ย 2.16

4.3 การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับความรู้และทักษะที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในการทำงานและสายอาชีพขององค์กรท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม มีคะแนนเฉลี่ย 2.24

4.4 การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและศึกษาทำงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ขององค์กรท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม มีคะแนนเฉลี่ย 1.98

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรของพนักงาน บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 12 แสดงปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 2 ด้านโดยรวม ดังนี้

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอก องค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านคู่แข่ง	3.42	0.617	ดี
ด้านเทคโนโลยี	3.68	0.760	ดี
ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลง ภายนอกองค์กรโดยรวม	3.55	0.688	ดี

จากตาราง 12 แสดงปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจากปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับความคิดเห็นในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.55 สามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านเทคโนโลยี และด้านคู่แข่ง ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับความคิดเห็นในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.68 และ 3.42 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 2 ด้านจำแนกเป็นรายชื่อ ดังนี้

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<u>ด้านคู่แข่ง</u>			
ท่านคิดว่าคู่แข่งมีความก้าวหน้ามากกว่าองค์กรของท่าน	3.42	0.859	ดี
ท่านคิดว่าคู่แข่งมีอัตราการเติบโตสูงกว่าองค์กรของท่าน	3.37	0.836	ปานกลาง
ท่านคิดว่าคู่แข่งมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักมากกว่าองค์กรของท่าน	3.41	0.857	ดี
ท่านคิดว่าคู่แข่งมีการบริหารจัดการและการดำเนินงานที่ดีมากกว่าองค์กรของท่าน	3.42	0.752	ดี
ท่านคิดว่าคู่แข่งขององค์กรของท่านมีการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เสมอ	3.48	0.776	ดี
<u>ด้านเทคโนโลยี</u>			
ท่านคิดว่าการที่องค์กรนำเครื่องจักรใหม่มาใช้ทำให้ทำงานได้เร็วขึ้น	3.79	0.917	ดี
ท่านคิดว่าการที่องค์กรนำเครื่องจักรใหม่มาใช้ทำให้ช่วยลดต้นทุน	3.61	0.991	ดี
ท่านคิดว่าการที่องค์กรนำระบบซอฟต์แวร์เข้ามาทำให้ท่านทำงานเร็วขึ้นและลดขั้นตอนการทำงานลง	3.65	1.102	ดี
ท่านคิดว่าระบบซอฟต์แวร์ช่วยให้งานมีความละเอียดและปลอดภัยมากขึ้น	3.62	0.943	ดี
ท่านคิดว่าระบบซอฟต์แวร์ช่วยให้การสื่อสารในองค์กรเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว	3.76	0.954	ดี

จากตาราง 13 แสดงปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรของพนักงาน บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ด้านคู่แข่งชั้น และด้านเทคโนโลยี สามารถ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านคู่แข่งชั้น ซึ่งสามารถจำแนกด้านคู่แข่งชั้นเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

1.1 ท่านคิดว่าคู่แข่งชั้นขององค์กรของท่านมีการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.48

1.2 ท่านคิดว่าคู่แข่งชั้นมีความก้าวหน้ามากกว่าองค์กรของท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.42

1.3 ท่านคิดว่าคู่แข่งชั้นมีการบริหารจัดการและการดำเนินงานที่ดีมากกว่าองค์กรของท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.42

1.4 ท่านคิดว่าคู่แข่งชั้นมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักมากกว่าองค์กรของท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.41

1.5 ท่านคิดว่าคู่แข่งชั้นของท่านมีอัตราการเติบโตสูงกว่าองค์กรของท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.37

2. ด้านเทคโนโลยี ซึ่งสามารถจำแนกด้านเทคโนโลยีเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

2.1 ท่านคิดว่าการที่องค์กรนำเครื่องจักรใหม่มาใช้ทำให้ทำงานได้เร็วขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.79

2.2 ท่านคิดว่าระบบซอฟต์แวร์ช่วยให้การสื่อสารในองค์กรเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.76

2.3 ท่านคิดว่าการที่องค์กรนำระบบซอฟต์แวร์เข้ามาทำให้ท่านทำงานเร็วขึ้นและลดขั้นตอนการทำงานลง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.65

2.4 ท่านคิดว่าระบบซอฟต์แวร์ช่วยให้งานมีความละเอียดและปลอดภัยมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.62

2.5 ท่านคิดว่าการที่องค์กรนำเครื่องจักรใหม่มาใช้ทำให้ช่วยลดต้นทุนผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.61

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 14 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 3 ด้าน ดังนี้

พฤติกรรมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการเพิ่มผลผลิต	3.69	0.590	ดี
ด้านการปฏิบัติงาน	4.04	0.633	ดี
ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	3.16	0.812	ปานกลาง
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	3.63	0.678	ดี

จากตาราง 14 แสดงพฤติกรรมการทำงานพนักงานบริษัทแซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจากพฤติกรรมโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมอยู่ในระดับพฤติกรรมในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.63 สามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมอยู่ในระดับพฤติกรรมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.16 ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการเพิ่มผลผลิต ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมอยู่ในระดับพฤติกรรมในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.04 และ 3.69 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 3 ด้านจำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้

พฤติกรรมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการเพิ่มผลผลิต			
ผลงานการปฏิบัติงานของท่านดีกว่าปีที่ผ่านมา	3.65	0.788	ดี
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดีขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	3.64	0.834	ดี
ท่านปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้น	3.82	0.681	ดี
ท่านทำงานโดยยึดหลักการประหยัดทรัพยากร	3.66	0.733	ดี

ตาราง 15 (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการปฏิบัติงาน			
ท่านมีความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการทำงาน	3.97	0.719	ดี
ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาและพร้อมปฏิบัติงานได้ทันที	3.88	0.818	ดี
ท่านจะขาดงานก็ต่อเมื่อมีเหตุผลที่จำเป็นเท่านั้น	4.15	0.733	ดี
ท่านต้องแจ้งการขาดงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้า	4.18	0.746	ดี
ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต			
ท่านจะไม่เปลี่ยนงานเมื่อมีงานใหม่ที่มีข้อเสนอดีดีกว่า	2.80	1.178	ปานกลาง
ท่านตั้งใจทำงานในองค์กรนี้ต่อไป เพราะมีความมั่นคงดี	3.29	1.009	ปานกลาง
ผลตอบแทนเป็นสิ่งที่ท่านคำนึงถึงเป็นอันดับแรก ในการตัดสินใจที่จะทำงานในองค์กรนี้	3.46	1.155	ดี
งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านดีอยู่แล้ว	3.08	0.999	ปานกลาง

จากตาราง 15 แสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท บริษัท แชนมินา ไซซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จากพฤติกรรมการทำงานสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิต ซึ่งสามารถจำแนกการเพิ่มผลผลิต เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

1.1 ท่านปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.82

1.2 ท่านทำงานโดยยึดหลักการประหยัดทรัพยากร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.66

1.3 ผลงานการปฏิบัติงานของท่านดีกว่าปีที่ผ่านมา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.65

1.4 ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดีขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.64

2. ด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถจำแนกการปฏิบัติงาน เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

2.1 ท่านต้องแจ้งการขาดงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.18

2.2 ท่านจะขาดงานก็ต่อเมื่อมีเหตุผลที่จำเป็นเท่านั้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.15

2.3 ท่านมีความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.97

2.4 ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาและพร้อมปฏิบัติงานได้ทันที ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.88

3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต ซึ่งสามารถจำแนกแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผลตอบแทนเป็นสิ่งที่ท่านคำนึงถึงเป็นอันดับแรก ในการตัดสินใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.46

3.2 ท่านตั้งใจทำงานในองค์กรนี้ต่อไป เพราะมีความมั่นคงดี ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.29

3.3 งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านได้อยู่แล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.08

3.4 ท่านจะไม่เปลี่ยนงานเมื่อมีงานใหม่ที่มีข้อเสนอที่ดีกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 2.88

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 16 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 1 ด้าน ดังนี้

ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน	3.04	0.865	ปานกลาง

จากตาราง 16 แสดงความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.04

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : เพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances not assumed โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances	F	Sig.	เพศ	n	t-test for Equality of Means				
						$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ด้านการเพิ่มผลผลิต	Equal variances assumed	1.091	0.298	ชาย	64	3.72	0.669	0.472	198	0.838
	Equal variances not assumed			หญิง	136	3.68	0.551			
ด้านการปฏิบัติงาน	Equal variances assumed	0.025	0.875	ชาย	64	3.98	0.634	-0.991	198	0.323
	Equal variances not assumed			หญิง	136	4.07	0.632			
ด้านแนวโน้มการทำงานต่อเนื่องในอนาคต	Equal variances assumed	7.911**	0.005	ชาย	64	3.14	0.610			
	Equal variances not assumed			หญิง	136	3.20	0.617	-0.681	172.34	0.526

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิตมีค่า Sig. เท่ากับ 0.298 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านการเพิ่มผลผลิตจำแนกตามเพศ พบว่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.838 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.875 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ พบว่าความน่าจะเป็น (p)

เท่ากับ 0.323 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances not assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตจำแนกตามเพศ พบว่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.526 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ สถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท แชนมินาไซ
ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรที่ ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances	F	Sig.	สถานภาพ	n	t-test for Equality of Means				
						$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ด้านการเพิ่ม ผลผลิต	Equal variances assumed	15.428**	0.000	โสด	127	3.70	0.514			
	Equal variances not assumed			สมรส/ อยู่ ด้วยกัน	73	3.68	0.707	0.142	116.15	0.888
ด้านการ ปฏิบัติงาน	Equal variances assumed	2.665	0.104	โสด	127	4.03	0.584	-0.403	198	0.688
	Equal variances not assumed			สมรส/ อยู่ ด้วยกัน	73	4.07	0.714			
ด้านแนวโน้ม การทำงาน	Equal variances assumed	3.440	0.065	โสด	127	3.07	0.726	-1.977*	198	0.049
ต่อในอนาคต	Equal variances not assumed			สมรส/ อยู่ ด้วยกัน	73	3.30	0.928			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances not assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดในด้านการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามสถานภาพ พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.888 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.104 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.688 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.065 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดในด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตจำแนกตามสถานภาพ พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances not assumed โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ
ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances	F	Sig.	ตำแหน่ง งาน	n	t-test for Equality of Means				
						$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ด้านการเพิ่ม ผลผลิต	Equal variances assumed	10.432**	0.001	ผู้บังคับ บัญชา	33	3.58	0.782			
	Equal variances not assumed			ปฏิบัติการ	167	3.71	0.544	-0.960	38.36	0.343
ด้านการ ปฏิบัติงาน	Equal variances assumed	5.522*	0.020	ผู้บังคับ บัญชา	33	4.11	0.869			
	Equal variances not assumed			ปฏิบัติการ	167	4.03	0.578	0.492	37.79	0.625
ด้านแนวโน้ม การทำงานต่อ ในอนาคต	Equal variances assumed	0.690	0.407	ผู้บังคับ บัญชา	33	3.11	0.745	-0.329	198	0.742
	Equal variances not assumed			ปฏิบัติการ	167	3.16	0.826			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances not assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดในด้านการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.343 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances not assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดในด้านการการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.625 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อเนื่องในอนาคตมีค่า Sig. เท่ากับ 0.407 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดในด้านการการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.742 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการแนวโน้มการทำงานต่อเนื่องในอนาคตไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p น้อยกว่า 0.05 และ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้

วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df	df2	p
ด้านการเพิ่มผลผลิต	0.793	2	197	0.454
ด้านการปฏิบัติงาน	0.874	2	197	0.419
ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	0.122	2	197	0.885

จากตาราง 20 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มข้อมูลด้านระดับการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่าค่า p เท่ากับ 0.454 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ กลุ่มข้อมูลทุกระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงาน พบว่าค่า p เท่ากับ 0.419 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ กลุ่มข้อมูลทุกระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต พบว่าค่า p เท่ากับ 0.885 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ กลุ่มข้อมูลทุกระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ที่

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน บริษัท แชนมินาไซ ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-Prob.
ด้านการเพิ่มผลผลิต	Between Groups	2	0.114	0.057	0.162	0.851
	Within Groups	197	69.166	0.351		
	Total	199	69.280			
ด้านการปฏิบัติงาน	Between Groups	2	0.126	0.063	0.155	0.856
	Within Groups	197	79.597	0.404		
	Total	199	79.722			
ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	Between Groups	2	7.336	3.668	5.841**	0.003
	Within Groups	197	123.718	0.628		
	Total	199	131.055			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิต มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.851 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการปฏิบัติงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.856 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตมีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษา กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต โดยใช้สถิติ LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปวช. ปวส. หรือ อนุปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ปวช. ปวส. หรืออนุปริญญาตรี	3.41	-	0.3421** (0.006)	0.5379** (0.003)
ปริญญาตรี	3.07		-	0.1958 (0.246)
ปริญญาโท	2.88			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปวช. ปวส. หรืออนุปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.006 และ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปวช. ปวส. หรืออนุปริญญาตรีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปวช. ปวส. หรืออนุปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรีโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.5379 และ 0.3421 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : ประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน			
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการเพิ่มผลผลิต	0.031	0.660	-	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการปฏิบัติงาน	-0.008	0.908	-	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	0.101	0.154	-	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิตมีค่า (p) เท่ากับ 0.660 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ด้านการปฏิบัติงานมีค่า (p) เท่ากับ 0.908 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตมีค่า (p) เท่ากับ 0.154 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่ออนาคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรได้แก่ วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร โครงสร้างองค์กร พนักงานในองค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้านต่าง ๆ ของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร	พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต			
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร	0.018	0.803	-	ไม่มีความสัมพันธ์
โครงสร้างองค์กร	0.221**	0.002	เดียวกัน	ระดับค่อนข้างต่ำ
พนักงานในองค์กร	-0.127	0.072	-	ไม่มีความสัมพันธ์
การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.160*	0.024	เดียวกัน	ระดับต่ำมาก
รวมทุกด้าน	0.109	0.126	-	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจาก ภายในองค์กร	พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงาน			
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร	-0.050	0.483	-	ไม่มีความสัมพันธ์
โครงสร้างองค์กร	0.047	0.509	-	ไม่มีความสัมพันธ์
พนักงานในองค์กร	0.220**	0.002	เดียวกัน	ระดับค่อนข้างต่ำ
การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.004	0.958	-	ไม่มีความสัมพันธ์
รวมทุกด้าน	-0.044	0.535	-	ไม่มีความสัมพันธ์

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจาก ภายในองค์กร	พฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต			
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร	0.427**	0.000	เดียวกัน	ระดับปานกลาง
โครงสร้างองค์กร	0.381**	0.000	เดียวกัน	ระดับค่อนข้างต่ำ
พนักงานในองค์กร	0.352**	0.000	เดียวกัน	ระดับค่อนข้างต่ำ
การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.281**	0.000	เดียวกัน	ระดับค่อนข้างต่ำ
รวมทุกด้าน	0.406**	0.000	เดียวกัน	ระดับค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ด้านการเพิ่มผลผลิต

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรโดยรวม มีค่า (p) เท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.803 มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำโดยมีค่า r เท่ากับ 0.221 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าโครงสร้างองค์กรของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตดีขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

ด้านพนักงานในองค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.072 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านพนักงานในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่า (p) เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก โดยมีค่า r เท่ากับ 0.160 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตดีขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรโดยรวม มีค่า (p) เท่ากับ 0.535 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.483 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.509 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านโครงสร้างองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านพนักงานในองค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำโดยมีค่า r เท่ากับ 0.220 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานดีขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่า (p) เท่ากับ 0.958 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรโดยรวม มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำโดยมีค่า r เท่ากับ 0.406 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรโดยรวมของบริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตดีขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่า r เท่ากับ 0.427 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กรของบริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์

(ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตดีขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่า r เท่ากับ 0.381 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าด้านโครงสร้างองค์กรของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตดีขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านพนักงานในองค์กร มีค่า (p) 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำโดยมีค่า r เท่ากับ 0.352 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าด้านพนักงานในองค์กรของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตดีขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำโดยมีค่า r เท่ากับ 0.281 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตดีขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร ได้แก่ คู่แข่งขัน และเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลง จากภายนอกองค์กร	พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต			
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
คู่แข่งชั้น	0.136	0.054	-	ไม่มีความสัมพันธ์
เทคโนโลยี	0.270**	0.000	เดียวกัน	ระดับค่อนข้างต่ำ
รวมทุกด้าน	0.280**	0.000	เดียวกัน	ระดับค่อนข้างต่ำ

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลง จากภายนอกองค์กร	พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงาน			
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
คู่แข่งชั้น	0.172*	0.015	เดียวกัน	ระดับต่ำมาก
เทคโนโลยี	0.096	0.178	-	ไม่มีความสัมพันธ์
รวมทุกด้าน	0.174*	0.014	เดียวกัน	ระดับต่ำมาก

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลง จากภายนอกองค์กร	พฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต			
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
คู่แข่งชั้น	-0.49	0.494	-	ไม่มีความสัมพันธ์
เทคโนโลยี	0.200**	0.004	เดียวกัน	ระดับต่ำมาก
รวมทุกด้าน	0.119	0.095	เดียวกัน	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ด้านการเพิ่มผลผลิต

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรโดยรวม มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำโดยมีค่า r เท่ากับ 0.280 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรโดยรวมของบริษัทแชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตดีขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

ด้านคู่แข่งชั้น มีค่า (p) เท่ากับ 0.054 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านคู่แข่งชั้นไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเทคโนโลยี มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำโดยมีค่า r เท่ากับ 0.270 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าเทคโนโลยีของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตดีขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

ด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรโดยรวม มีค่า (p) เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมากโดยมีค่า r เท่ากับ 0.174 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรโดยรวม

ของแซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานดีขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านคู่แข่งชั้น มีค่า (p) เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านคู่แข่งชั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมากโดยมีค่า r เท่ากับ 0.172 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าด้านคู่แข่งชั้นของบริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานดีขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านเทคโนโลยี มีค่า (p) เท่ากับ 0.178 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านเทคโนโลยีไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรโดยรวม มีค่า (p) เท่ากับ 0.095 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคู่แข่งชั้น มีค่า (p) เท่ากับ 0.494 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านคู่แข่งชั้นไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเทคโนโลยี มีค่า (p) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมากโดยมีค่า r เท่ากับ 0.200 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าด้านคู่แข่งชั้นของบริษัท แซนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตดีขึ้นในระดับต่ำมาก

สมมติฐานข้อที่ 5 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิต การปฏิบัติงาน และแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัทแชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
การเพิ่มผลผลิต	0.451**	0.001	เดียวกัน	ระดับปานกลาง
การปฏิบัติงาน	0.361*	0.036	เดียวกัน	ระดับค่อนข้างต่ำ
แนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	0.497**	0.000	เดียวกัน	ระดับปานกลาง
รวมทุกด้าน	0.419**	0.000	เดียวกัน	ระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยรวม มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่า r เท่ากับ 0.419 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยรวมดีขึ้นจะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดดีขึ้นในระดับปานกลาง

2. พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต มีค่า (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่า r เท่ากับ 0.451 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิตดีขึ้น จะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดดีขึ้นในระดับปานกลาง

3. พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงาน มีค่า (p) เท่ากับ 0.36 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำโดยมีค่า r เท่ากับ 0.361 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการปฏิบัติงานดีขึ้นจะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดดีขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

4. พฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่า r เท่ากับ 0.497 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตดีขึ้น จะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดดีขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 27 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1	พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศสถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา แตกต่าง กันมีพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน		
1.1	พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน		
	พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. ด้านการเพิ่มผลผลิต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
	2. ด้านการปฏิบัติงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
	3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
1.2	พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน		
	พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. ด้านการเพิ่มผลผลิต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
	2. ด้านการปฏิบัติงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
	3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	เป็นไปตามสมมติฐาน	
1.3	พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน		
	พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. ด้านการเพิ่มผลผลิต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
	2. ด้านการปฏิบัติงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
	3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
1.4	พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรม การทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศ ไทย) จำกัด แตกต่างกัน		
	พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. ด้านการเพิ่มผลผลิต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
	2. ด้านการปฏิบัติงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
	3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	เป็นไปตามสมมติฐาน	

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2	พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด		
	2.1 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด		
	พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. ด้านการเพิ่มผลผลิต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ด้านการปฏิบัติงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
	3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
3	ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด		
	3.1 วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด		
	พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. ด้านการเพิ่มผลผลิต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ด้านการปฏิบัติงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
	3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	เป็นไปตามสมมติฐาน	
	3.2 โครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด		
	พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. ด้านการเพิ่มผลผลิต	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ด้านการปฏิบัติงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
	3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	เป็นไปตามสมมติฐาน	
	3.3 พนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด		
	พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. ด้านการเพิ่มผลผลิต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ด้านการปฏิบัติงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	
	3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	เป็นไปตามสมมติฐาน	

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
3.4	การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด		
	พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. ด้านการเพิ่มผลผลิต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ด้านการปฏิบัติงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
	3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	เป็นไปตามสมมติฐาน	
4	ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด		
4.1	คู่แข่งมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด		
	พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. ด้านการเพิ่มผลผลิต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ด้านการปฏิบัติงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	
	3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
4.2	เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด		
	พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. ด้านการเพิ่มผลผลิต	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ด้านการปฏิบัติงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
	3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	เป็นไปตามสมมติฐาน	
5	พฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด		
5.1	พฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท		
	แชนมินาไซ ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด		
	พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. ด้านการเพิ่มผลผลิต	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ด้านการปฏิบัติงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	
	3. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	เป็นไปตามสมมติฐาน	

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ต้องการทราบถึงปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จะได้นำไปพัฒนางานวางแผนการตัดสินใจกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร การจัดโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กร การบริหารพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มีศักดิ์ศรี และมีความก้าวหน้าในอาชีพสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น ช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของบริษัท ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรที่ดีขึ้นด้วย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทแชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทแชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานในบริษัทแชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน
2. ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร โครงสร้างองค์กร พนักงานในองค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรด้านคู่แข่ง เทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

4. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ ศึกษาการบริหารเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัทแชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัทแชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด รวมทั้งสิ้น 360 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลข้อมูล ณ วันที่ 29 เมษายน 2552)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานประจำรายเดือนของบริษัทแชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโรยามาเน (Taro Yamane) กำหนดว่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อแทนค่าในสูตร (กลาย วาณิชยบัญชา 2545: 26)

จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 190 คน ทางผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาถึง “การบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด” โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบให้เลือกตอบ มีทั้งหมด 4 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบ มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง และแบบมีหลายคำตอบให้เลือก ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ และเรียงลำดับ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา และเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร โครงสร้างองค์กร พนักงานในองค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าตอบ (Likert Scale Question) และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ คู่แข่งขัน และเทคโนโลยี โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าตอบ (Likert Scale Question) และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การปฏิบัติงาน และแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าตอบ (Likert Scale Question) และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 5 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นการให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น (Semantic differential scale) และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 200 ตัวอย่างโดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และเอกสารของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows version 11.5 ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ใช้การทดสอบด้วยค่า t-test แบบ Independent Samples ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปรระดับการศึกษา ทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร ปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานทดสอบค่าโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง การบริหารเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 68 รองลงมาเป็นเพศชาย 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 และสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 36 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งงานปฏิบัติการจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 รองลงมาเป็นระดับผู้บังคับบัญชาจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53 รองลงมาเป็นระดับปวช.ปวส.หรืออนุปริญญาตรี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33 และระดับปริญญาโทมีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับเท่าเดิม โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 1.99 และสามารถจำแนกปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กรโดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 2.13 ซึ่งสามารถจำแนกด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบายวิธีการทำงานในด้านความกระชับและความรวดเร็วขององค์กรท่าน และการปรับปรุงมาตรฐานการทำงานขององค์กรท่านให้พนักงานปฏิบัติทิศทางเดียวกัน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.18 และ 2.09 ตามลำดับ

2. ด้านโครงสร้างองค์กรโดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 1.95 ซึ่งสามารถจำแนกด้านโครงสร้างองค์กร เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ ความชัดเจนในการจัดแบ่งโครงสร้างตามสายการบังคับบัญชาขององค์กรท่าน และ ความชัดเจนในการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆขององค์กรท่าน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 1.99 และ 1.90 ตามลำดับ

3. ด้านพนักงานในองค์กรโดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต้องปรับปรุง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 1.76 ซึ่งสามารถจำแนกด้านพนักงานในองค์กร เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรท่าน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 1.84 และและมาตรฐานการปรับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานขององค์กรท่าน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต้องปรับปรุง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 1.69

4. ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 2.14 ซึ่งสามารถจำแนกด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรท่าน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายขององค์กรท่าน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับความรู้และทักษะที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในการทำงานและสายอาชีพขององค์กรท่าน และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ขององค์กรท่าน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเท่าเดิม โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.20 2.16 2.24 และ 1.98 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท แซนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.55 และสามารถจำแนกปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านคู่แข่งโดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.42 ซึ่งสามารถจำแนกด้านคู่แข่งเป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ ท่านคิดว่าคู่แข่งนั้นมี

ความก้าวหน้ามากกว่าองค์กรของท่าน ท่านคิดว่าคู่แข่งมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักมากกว่าองค์กรของท่าน ท่านคิดว่าคู่แข่งมีการบริหารจัดการและการดำเนินงานที่ดีมากกว่าองค์กรของท่าน และท่านคิดว่าคู่แข่งขององค์กรของท่านมีการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เสมอ พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.42 3.41 3.42 และ 3.48 ตามลำดับ และท่านคิดว่าคู่แข่งมีอัตราการเติบโตสูงกว่าองค์กรของท่าน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.37

2. ด้านเทคโนโลยีโดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.68 ซึ่งสามารถจำแนกด้านเทคโนโลยีเป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ ท่านคิดว่าเครื่องจักรนำเครื่องจักรใหม่มาใช้ทำให้ทำงานได้เร็วขึ้น ท่านคิดว่าเครื่องจักรนำเครื่องจักรใหม่มาใช้ช่วยให้ช่วยลดต้นทุน ท่านคิดว่าเครื่องจักรนำระบบซอฟต์แวร์เข้ามาทำให้ท่านทำงานเร็วขึ้นและลดขั้นตอนการทำงานลง ท่านคิดว่าระบบซอฟต์แวร์ช่วยให้งานมีความละเอียดและปลอดภัยมากขึ้น และท่านคิดว่าระบบซอฟต์แวร์ช่วยให้การสื่อสารในองค์กรเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.79 3.61 3.65 3.62 และ 3.76 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาข้อมูลพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท แชนมินาไซซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.63 และสามารถจำแนกพฤติกรรมการทำงานเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิตโดยรวม มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.69 ซึ่งสามารถจำแนกด้านการเพิ่มผลผลิต เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของการเพิ่มผลผลิต คือ “ผลงานการปฏิบัติงานของท่านดีกว่าปีที่ผ่านมา” “ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดีขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา” “ท่านปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้น” และ “ท่านทำงานโดยยึดหลักการประหยัดทรัพยากร” ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.65 3.64 3.82 และ 3.66 ตามลำดับ

2. ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.04 ซึ่งสามารถจำแนกด้านการปฏิบัติงาน เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของด้านการปฏิบัติงาน คือ “ท่านมีความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการทำงาน” “ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาและพร้อมปฏิบัติงานได้ทันที” “ท่านจะขาดงานก็ต่อเมื่อมีเหตุผลที่จำเป็นเท่านั้น” และ “ท่านต้องแจ้งการขาดงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้า” พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.97 3.88 4.15 และ 4.18 ตามลำดับ

3. ด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต เมื่อวิเคราะห์แนวโน้มต้องการจะเปลี่ยนงานเมื่อได้งานใหม่ มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.16 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต คือ “ท่านจะไม่เปลี่ยนงานเมื่อมีงานใหม่ที่มีข้อเสนอที่

ดีกว่า” “ท่านตั้งใจทำงานในองค์กรนี้ต่อไป เพราะมีความมั่นคงดี” และ “งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านดีอยู่แล้ว” พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.80 3.29 และ 3.08 ตามลำดับ และ“ผลตอบแทนเป็นสิ่งที่ท่านคำนึงถึงเป็นอันดับแรก ในการตัดสินใจที่จะทำงานในองค์กรนี้” พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.46

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

จากการศึกษาข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.04

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการปฏิบัติงาน และด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตและด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการปฏิบัติงาน และด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปวช. ปวส. หรืออนุปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรี

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการปฏิบัติงาน และด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร ได้แก่ วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร โครงสร้างองค์กร พนักงานในองค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี

ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานจะวิเคราะห์ 3 ด้านคือ

1. พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต
2. พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงาน
3. พฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าการสร้างองค์กรขององค์กรของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตดีขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

2. ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตดีขึ้นในระดับต่ำมาก

3. ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร และด้านพนักงานในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรด้านพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าด้านพนักงานในองค์กร ของบริษัท แชนมินาไซ

ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานดีขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

2. ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กรของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานดีขึ้นในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรด้านโครงสร้าง ด้านพนักงานในองค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรได้แก่ คู่แข่งขัน และเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานจะวิเคราะห์ 3 ด้านคือ

1. พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต
2. พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงาน
3. พฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย)

จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าเทคโนโลยีขององค์กรของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตดีขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

2. ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรด้านคู่แข่งขึ้นไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรด้านคู่แข่งขึ้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าคู่แข่งขององค์กรของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานดีขึ้นในระดับต่ำมาก

2. ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรด้านเทคโนโลยีไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าเทคโนโลยีขององค์กรของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดีขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตดีขึ้นในระดับต่ำมาก

2. ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรด้านคู่แข่งขึ้นไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต การปฏิบัติงาน และ แนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของ พนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตและด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิตและด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตดีขึ้นจะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดดีขึ้นในระดับปานกลาง

2. พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการปฏิบัติงานดีขึ้นจะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดดีขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาการบริหารเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา จากการศึกษพบว่า

พนักงานที่มีเพศ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับหลวงวิเชียร แพทยาคม. 2509 พบว่า พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคล แต่ละคนนั้น เมื่อบุคคลรวมเข้าเป็นองค์กรจะก่อให้เกิดพฤติกรรมขององค์กรขึ้นเอง และพฤติกรรมขององค์กรนี้จะแตกต่างกับพฤติกรรมของส่วนบุคคล เพราะพฤติกรรมในองค์กรหรือจะเรียกให้เข้าใจง่าย ๆ ก็คือพฤติกรรมของกลุ่มคน (Group) นั้นเกิดขึ้นใหม่โดยอิทธิพลของบุคคลที่ร่วมงานกันนั่นเอง เช่น เพื่อนฝูง หัวหน้างาน ตลอดจนระเบียบแบบแผน หรือแบบธรรมเนียมขององค์กรนั้น เพราะองค์กรคือที่รวมจิตใจของคนหลายคนเข้าด้วยกัน (Collective Mind) อันเป็นการรวมทั้งความคิด และการกระทำซึ่งแตกต่างกันของบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และจะสามารถอธิบายเหตุผลของการเกิดพฤติกรรมของกลุ่มคนได้ชัดเจนขึ้น หากจะยอมรับทราบความจริงข้อหนึ่งทางจิตวิทยามนุษย์ว่าตัวเองเป็นสัตว์ที่สามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้ นั่นก็คือ แม้จะไม่ทั้งพฤติกรรมเดิม

ส่วนตัว แต่ก็มีความโน้มเอียงที่จะยอมรับอิทธิพลทาง พฤติกรรมของกลุ่มหรือหน่วยงานนั้นมาเป็นของตนอีกด้วย

พนักงานที่มีสถานภาพและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส /อยู่ด้วยกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการ ทำงานต่อในอนาคตดีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฉันทนา เกตุแก้ว (2546) ที่ว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส /อยู่ด้วยกัน /หม้าย / หย่าร้าง มีความต้องการ ความมั่นคงในอาชีพ ต้องการมีรายได้ที่แน่นอนเนื่องจากมีคนที่ต้องดูแลมาก จึงทำให้เขามีความพึงพอใจในงานมาก ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน ซึ่งต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพโสด เพราะพนักงานที่มี สถานภาพโสดนั้นอาจมีภาระทางครอบครัวน้อย จึงทำให้ยังไม่คิดที่จะยึดงานใดเป็นหลักที่แน่นอน เขาจะมองว่างานไหนที่ตอบสนองความต้องการเขามาก เขาก็จะพึงพอใจต่อการทำงานนั้น ความ พึงพอใจในการทำงานจึงต่างกัน และสอดคล้องกับ นาเกล (Nagle. n.d.: 33A) ได้วิจัยเกี่ยวกับความ พึงพอใจของผู้บริหารในวิทยาลัยมินิโซต้า พบว่า คนโสดมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่แต่งงานแล้ว และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการ ทำงานต่อในอนาคตดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและโทซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของธัน พงษ์หัตถาธิลปี (2548) ที่ว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจมีเหตุผลเนื่องมาจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบและจุดมุ่งหมายต่างกันส่งผลให้ ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกกาญจน์ เพชรประไพ (2551: 117) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานร้านเซเว่น อีเลฟเว่น ในกรุงเทพฯ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้นโยบายการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเสมอภาคกันและตรงกันทั้งองค์กร ซึ่งทำให้องค์กรมีมาตรฐานการทำงานที่พนักงานทุกคน ควรปฏิบัติตามไม่ว่าบุคลากรผู้นั้นจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยก็ตาม ดังนั้นความ แตกต่างของประสบการณ์ในการทำงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน จากผลการ วิเคราะห์ในงานวิจัยนี้ แสดงว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และรายด้าน อาจเนื่องมาจาก พนักงานส่วนใหญ่มี

ความตั้งใจจริงในการทำงาน และมีความไว้วางใจเชื่อถือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะรุ่นพี่ช่วยรุ่นน้อง และรุ่นน้องช่วยรุ่นพี่

3. จากผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตและด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจมีเหตุผลเนื่องมาจากปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการบริหารจัดการที่สลับซับซ้อน มีลักษณะของการรวมอำนาจ มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารบ่อยครั้งในระยะเวลาไม่ห่างกันและใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์กรจะรับรู้ว่าคุณภาพแวดล้อมในองค์กรมีลักษณะเข้มงวด ต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ต้องเป็นไปตามกฎและขั้นตอนจึงทำให้ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านของผล การปฏิบัติงานและการมาทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสตีเยอร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers; & Porter. 1979) ที่กล่าวว่าโครงสร้างองค์กร โครงสร้างองค์กรที่สลับซับซ้อน มีการรวมอำนาจและใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์กรจะรับรู้ว่าคุณภาพแวดล้อมในองค์กรมีลักษณะเข้มงวด นากแล้ว แต่ในองค์กรที่ยินยอมให้พนักงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารสนใจพนักงานมาก บรรยากาศขององค์กรก็จะยิ่งดีขึ้น เป็นบรรยากาศของความไว้วางใจ เปิดเผย และรับผิดชอบร่วมกัน ให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น

และ พบว่าปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มนำการทำงานต่อในอนาคตของพนักงาน บริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายได้ว่า การเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กรจึงมีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงานภายในองค์กรตามไปด้วย และการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการประเมินผล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและนำไปสู่ความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ เลิศถาวรธรรม (2550) ที่ศึกษาการบริหารเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัทไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์จำกัด(มหาชน) พบว่าปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก

4. จากผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 พบว่า ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน

ระดับต่ำมากกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า บริษัทแชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเทคโนโลยีตลอดเวลาเพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าและเหนือกว่าคู่แข่งในการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอกองค์กรที่กระทบต่อองค์กรโดยตรงจะมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน และความสำเร็จขององค์กรอย่างมาก การปรับตัวเข้าสู่สภาวะการแข่งขัน และคู่แข่งมีการพัฒนาความสามารถและ/หรือก้าวได้ทันนั้น พนักงานจะต้องทำงานอย่างหนักเช่นกันเพื่อรับมือกับแข่งขันอย่างรุนแรงได้ซึ่งสอดคล้องกับเนตร์พัฒนา ยาวีราข (2547: 240-241) พบว่า การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหลายด้านที่สอดคล้องกัน (Harmonizing multiple changes) องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงหลายปัจจัยทั้งแรงกดดันจากภายในองค์กร และแรงกดดันจากภายนอกองค์กร แต่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงที่จุดใดจุดหนึ่งหรืองานใดงานหนึ่งเพียงด้านเดียว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน และความสำเร็จขององค์กร

และการนำเทคโนโลยีมาใช้งานในปัจจุบันมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นแรงผลักดันให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2546: 103) พบว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) การเพิ่มผลผลิต คือ เทคโนโลยีใหม่ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยให้เกิดโอกาสใหม่ในทางการผลิตสินค้าและบริการที่ดีขึ้นและมีราคาถูกทำได้เร็ว และได้มาตรฐาน ส่งผลทำให้ธุรกิจสามารถมีช่องทางการขยายตัวได้รวดเร็ว จึงมีการจัดตั้งธุรกิจใหม่ขึ้นมามาก การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสร้างคุณค่าให้กับลูกค้าได้มากขึ้น ผลคือ การเกิดสินค้าใหม่ ๆ และบริการหลากหลายที่พร้อมจะผลักดันไปสู่ตลาดใหม่ จึงทำให้เกิด “การแข่งขัน” (Competition) มากขึ้น

และพบว่า ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจมีเหตุผลเนื่องมาจากลักษณะธุรกิจและเทคโนโลยีของบริษัท แชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่ได้แตกต่างไปจากคู่แข่งดังนั้นก็จึงไม่มีแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงาน ซึ่งจากผลการวิจัยของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 81-83) พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับงานวงการอุตสาหกรรมโดยงานที่มีลักษณะไม่แตกต่างกันมากจะไม่มีผลต่อการทำงานหรือออกจากงาน

5. จากผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการปฏิบัติงานและด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ชิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะคติของพนักงานที่มี

ความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน การตั้งใจมาทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงาน การเปลี่ยนงานและด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม กล่าวคือ พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในทางที่ดี ย่อมจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมในด้านการขาดงานและลาออกจากงานมีความถี่ลดน้อยลง และส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ ทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

ผลจากการศึกษาสามารถนำมาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารระดับสูง นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาเป็นแนวทางการตัดสินใจจากปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายใน และภายนอกองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มพนักงานของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นเป้าหมายที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ เพศหญิง มีสถานภาพโสด มีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกลุ่มที่การบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทแชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มากกว่ากลุ่มอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกลุ่มพนักงานเป้าหมายกลุ่มนี้ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. จากผลการศึกษาที่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตดีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับเส้นทางอาชีพตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ยังโสด จัดให้มีการหมุนเวียนงานเพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย เพื่อคุณค่าของงานเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ว่างานที่ทำนั้นมีคุณค่า มีความหมายและมีความสำคัญ

3. จากผลการศึกษาที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและโท ดังนั้นผู้บริหารจึงควรรักษาพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีด้วยการให้การฝึกอบรม เพิ่ม

ทักษะ ความรู้ให้กับพนักงาน และมีการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีความจงรักภักดีกับองค์กร และสำหรับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและโท ผู้บริหารควรพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติให้เหมาะสมกับระดับการศึกษา เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้จะมีจุดมุ่งหมายและความต้องการในความก้าวหน้ามากกว่า ดังนั้นจึงควรรักษาพนักงานกลุ่มนี้ด้วยการกำหนดเส้นทางอาชีพให้ชัดเจน ให้พนักงานรับผิดชอบงานที่ทำหายและได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. จากผลการศึกษาที่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่าเดิม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหาร ควรผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้น ต้องเข้าใจถึงธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง กระบวนการการเปลี่ยนแปลง และวางบทบาทของตัวเองในการสร้างความเปลี่ยนแปลง สุดท้ายคือผู้บริหารสามารถตัดสินใจเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการบริหารความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กร และเลือกวิธีที่บริหารได้อย่างเหมาะสมกับองค์กร เปิดโอกาสและสร้างโอกาสให้กับพนักงานในการมีส่วนร่วมกำหนดและตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กรและก่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

5. จากผลการศึกษาที่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรด้านพนักงานในองค์กรต้องปรับปรุง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรที่จะให้ความสำคัญต่อกลยุทธ์การบริหารผลตอบแทนโดยการปรับปรุงมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและยุติธรรม รวมทั้งปรับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่งงานตามอายุงานประกอบกับผลงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

6. จากผลการศึกษาที่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ได้แก่ ด้านคู่แข่งและด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการตื่นตัวและพัฒนาองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของภาวะเศรษฐกิจโลก คู่แข่งขันและเทคโนโลยี ดังนั้นจึงผู้บริหารจึงควรที่จะมีทักษะที่จะทำความเข้าใจกับธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้นและเพื่อจะได้เปรียบทางการแข่งขันในขณะเดียวกัน

7. จากผลการศึกษาที่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จากข้อค้นพบดังกล่าวเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายในบริษัท ผู้วิจัยขอเสนอแนะผู้บริหารจงใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจการทำงานโดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

7.1. ลักษณะงานที่ทำหายจะส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และสนุกกับงาน โดยเฉพาะงานที่มีความท้าทายปานกลาง จะทำให้พนักงานรู้สึกยินดีและพอใจในงานสูง

7.2 ระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมโดยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาปริมาณงาน ความเสียสละให้งาน ความทุ่มเทเสียสละให้องค์กร ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคคลและการให้ผลตอบแทนต่อผลงานที่ได้มาตรฐาน เป็นการเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่องานและเพิ่มสถานะภาพทางสังคม

7.3. สภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.4. เพื่อนร่วมงานที่ดี ความสามัคคีและมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่เพิ่มระดับความพึงพอใจในงานให้พนักงาน

7.5. ลักษณะงานตรงกับบุคลิกภาพจะมีแนวโน้มทำให้งานประสบความสำเร็จได้ด้วยดี และก่อให้เกิดความพอใจในงานสูง

8. จากผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังนั้นองค์กรควรจะมีกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จซึ่งผู้บริหารตระหนักดีว่าการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาของสิ่งแวดล้อม เป็นรากฐานของการอยู่รอดขององค์กรต่อไป เป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อองค์กร องค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวได้จะเสียประโยชน์เป็นอย่างมาก ผู้บริหารองค์กรควรนำปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านพนักงานในองค์กร ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มากำหนดเป็นกลยุทธ์การจัดการ และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานและให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น กำหนดวัตถุประสงค์ท้าทาย แต่สามารถปฏิบัติได้จริง ไม่เป็นการกำหนดที่ง่ายเกินไป และไม่ยากจนไม่สามารถปฏิบัติได้และควรมีการสื่อสารให้พนักงานได้ทราบ และทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ เพื่อให้พนักงานลดความวิตกกังวล กระตุ้น และสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีการวิเคราะห์งาน วิเคราะห์คน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างอัตรากำลังบุคลากร กับภาระหน้าที่ของงานอย่างเหมาะสม ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็น ตัดสินใจในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำของพนักงานในการเปลี่ยนแปลง อำนาจความสะดวกและสนับสนุน ให้การฝึกอบรม การจัดหาทรัพยากรให้แก่พนักงาน เพื่อทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้อัตราการลาออกจากงานลดลง

9. จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตและด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังนั้นองค์กรควรกำหนดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำกำไรในระยะยาว ขจัดความเฉื่อยขององค์กร

เพื่อรับมือกับคู่แข่งรายใหม่จะเข้ามาในอุตสาหกรรม จะทำให้บริษัทประสบกับความลำบาก และความอยู่รอดยากองค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ เพื่อสร้างข้อได้เปรียบเชิงการแข่งขัน และการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าคู่แข่งในตลาดการแข่งขัน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรม Value Chain ของบริษัทให้มีประสิทธิภาพ องค์กรต้องพิจารณาวิถีทางของการทำงานร่วมกันองค์กรควรนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เหมาะสมกับการทำงานขององค์กร เพราะเทคโนโลยีเป็นกรรมวิธีการนำปัจจัยนำเข้าเปลี่ยนเป็นผลผลิต องค์กรได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการวางแผนความต้องการทรัพยากรขององค์กร เรียกว่า Enterprise Resource Planning (ERP) ซึ่งเป็นระบบการบริหารงานทางธุรกิจ ช่วยในการทำงานอัตโนมัติหลายอย่าง โดยมีจุดประสงค์ในการรวบรวมข้อมูลข่าวสารของทั้งองค์กร ช่วยขจัดความซับซ้อน และค่าใช้จ่ายในการเชื่อมต่อระบบคอมพิวเตอร์ของส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ช่วยในการจัดเก็บข้อมูล ประมวลผลได้อย่างรวดเร็ว และการนำความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีมาใช้ต้องมีรูปแบบมาตรฐานที่นิยมกัน เช่น การวิเคราะห์แผนงานการให้ฝึกหัดจากประสบการณ์จริง วิธีเรียนรู้จากโปรแกรมสำเร็จรูปและอื่นๆ และควรให้พนักงานทำหน้าที่แทนกันได้เพราะเป็นการควบคุมแบบจักรกล และการบริหารจัดการต่าง ๆ จะช่วยลดต้นทุนการดำเนินงาน ช่วยอำนวยความสะดวกการทำงานมากยิ่งขึ้น ช่วยให้การตัดสินใจนั้นไม่ผิดพลาด

10. จากผลการศึกษาที่พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิตด้านการปฏิบัติงานและด้านแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด นั่นคือหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้ผู้ที่ทำงานที่แสดงออกต่อองค์กร ผู้บริหาร และงานที่ทำเป็นไปในทางชื่นชม ยินดี มีความสุขในการทำงาน มีการสร้างสรรค์ในการทำงาน ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ผลกำไรมีมากขึ้นจัดปัญหาอุปสรรคการทำงานให้ลดน้อยลง เช่น ลดการขาดงาน การลาออก การขุ่นมัวประท้วง เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ หรือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยอ้อมซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ให้หย่อนประสิทธิภาพ จะเกี่ยวพันกับสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ เงินเดือน การมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานะอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองและความสามารถในการปกครอง นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงลักษณะประชากรศาสตร์ ให้มีการกระจายในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันให้มีสัดส่วนใกล้เคียงและเหมาะสมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิเคราะห์มาใช้ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ และใช้เป็นฐานข้อมูลให้กับธุรกิจผลิตและจำหน่าย และสามารถใช้เป็นแนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคต

2. ควรมีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานทุกปี จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไข ทำให้ทราบว่าพนักงานต้องการหรือคาดหวังในเรื่องใด

3. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องดังกล่าวที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน อาทิเช่น ปัจจัยการสื่อสาร ปัจจัยการมีส่วนร่วม และปัจจัยการให้รางวัล ค่าตอบแทนแก่พนักงาน

4. ควรเจาะลึกปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยและแนวคิดไปศึกษาต่อให้เกิดประโยชน์ในงานวิจัยหรือพัฒนาองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกาญจน์ เพชรประไพ. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานร้านเซเว่น อีเลฟเว่นในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับนักบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา เหมะธรร. (2542). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน. (2545). *ประชากรศาสตร์: สารเพื่อการตัดสินใจเชิงธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์กร. (2532). *การบริหาร และการพัฒนาองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จุฑามาศ ปานสมบุญ. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด(มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉันทนา เกตุแก้ว.(2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ศึกษาเฉพาะสำนักงานกลางสาขา*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวรรณ เลิศถาวรธรรม. (2550). *การบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัท ไทยเพรซิเดนทึฟูดส์ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.
- ธนน พงษ์หัตถาศิลป์ (2548). *การศึกษาเจตคติที่มีต่อระบบ TL9000 และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ วร.บ. (วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.

- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- มนฤดี กฤษเกียรติ. (2547). *พฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพร อยู่ถาวร. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นุจรินทร์ เล็กแซ. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัล เอ็กซ์เพรส.
- แน่นน้อย พงศ์สามารถ. (2519). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประจักษ์ จงอัญญากุล. (2546). *การรับรู้บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- พงศกร อินจับ. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2539). *การเลือกสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพรรณ อุ่นจันทร์. (2543). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พลินี อัครจวนนท์. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ที่ดับบลิว แชดคอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา. (2545). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- มธุรส แซกรัมย์. (2547). *ทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท การ์เด็นวิทวอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2543). *พจนานุกรมบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วรรณนีย์ สุขวิบูลย์. (2548). *บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด(มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรุช แสงฉัตรการ. (2547). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศินิตติ้ง จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาดา หลวงนา. (2546). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาวี มหารักษ์กะ. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาวี ลีเมเนตร. (2546). *ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน :บริษัท เนาวรัตน์ พัฒนาการ จำกัด(มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไชเท็กซ์.
- (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไชเท็กซ์.
- (2548). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไชเท็กซ์.
- สมคิด บางโม. (2538). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.
- สมชาย ประกิตเจริญสุข. (2547). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย สุวิชาวพันธ์. (2548). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของนักวิจัยเทคโนโลยี แห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ แห่งชาติ*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- หลวงวิเชียรแพทยาคม. (2509). *จิตวิทยาสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2547). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). *ปัจจัยทางจิตสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- Bloom, Milton L.; and James C. Naylor. (1968). *Industrial Psychology*. New York: Harper & Row Publishing.
- Don Hellriegel, John W. Slocum, Jr., Richard W. Woodman (1989) *Organizational behavior*. 5th ed.: Harper & Row.
- Don Harvey, Donald R. Brown (1996). *An experiential approach to organization development*. 5th ed. International ed.: Prentice-Hall International.
- Evans, Martin T. (1971, May-June). *Managing the New Managers, Personnel Administration* \ Vol34.
- Gilmer, B Von Haller. (1996). *Industrial Psychology*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill Book Company.
- James H. Donnelly, Jr., James L. Gibson; & John M. Ivancevich (1975). *Fundamentals of Management : Functions, Behaviour, Models*. Dallas.: Business Publications.
- Kurt Lewin (1951). *Field Theory in Social Science*. New York: Haper and Brothers.
- (2000). *Principles of topological psychology*.: McGraw-Hill book company.
- Leon C. Megginson; and others. (1983). *Management : Concepts and Application*. Cambridge: Harper & Rows Publishers.
- Lyman W. Porter, Edward E. Lawler III, J. Richard Hackman. (1975). *Behavior in organizations*.: McGraw-Hill KoGakusha.
- Nagle, K. (1987). *Job Satisfaction of Minesota Community college Administrators*.: Dissertation. Abstracts International.
- Robbins, Stephen P; & Mary Coulter. (1996). *Management*. 6th ed. New Jersey : Prentice Hall International.
- Steers, Richard. M.; & Porter, Lyman W. (1997). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New york: McGraw-Hill.
- Zikmund, William G. (2003). *Business Research Methods*. 7th ed. Ohio : South – Western.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษา เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทแชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ทุกข้อโดยอิสระตามความรู้สึกอันแท้จริงของท่าน ทั้งนี้ คำตอบจากแบบสอบถามของท่านจะถือว่าเป็นความลับ และนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร

ส่วนที่ 3 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการทำงาน

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำถามแต่ละข้อและให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในกรอบสี่เหลี่ยม □ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด หรือกรอกข้อมูลในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐ หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

3. ตำแหน่งงาน

☐ ระดับผู้บังคับบัญชาฝ่ายสำนักงาน

☐ ระดับปฏิบัติการฝ่ายสำนักงาน

☐ ระดับผู้บังคับบัญชาฝ่ายการผลิต

☐ ระดับปฏิบัติการฝ่ายการผลิต

4. ระดับการศึกษา

☐ ปวช. ปวส. หรืออนุปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

5. ประสบการณ์ทำงาน _____ ปี _____ เดือน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ท่านอยู่ในปัจจุบันในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในข้อที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การบริหารเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในองค์กร ของบริษัท SSCI	ระดับความคิดเห็น				
	ต้องปรับปรุง	เท่าเดิม	ดีขึ้น	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้นมากที่สุด
	1	2	3	4	5
วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร					
นโยบายการลดต้นทุน, การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น					
1. การปรับเปลี่ยนนโยบายวิธีการทำงานในด้านความกระชับและความรวดเร็วขององค์กรท่าน					
2. การปรับปรุงมาตรฐานการทำงานขององค์กรท่านให้พนักงานปฏิบัติทิศทางเดียวกัน					
โครงสร้างองค์กร					
การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร (Reorganization) หรือทีมงานและหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร					
3. ความชัดเจนในการจัดแบ่งโครงสร้างตามสายการบังคับบัญชาขององค์กรท่าน					
4. ความชัดเจนในการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆขององค์กรท่าน					
พนักงานในองค์กร					
การปรับปรุงมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน, การให้ความยุติธรรมและผลตอบแทน					
5. มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรท่าน					
6. มาตรฐานการปรับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานขององค์กรท่าน					
การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน					
การสร้างช่องทางให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและได้เพิ่มพูนความรู้สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
7. การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรท่าน					
8. การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายขององค์กรท่าน					
9. การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับความรู้และทักษะที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในการทำงานและสายอาชีพขององค์กรท่าน					
10. การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ขององค์กรท่าน					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ท่านอยู่ในปัจจุบันในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในข้อที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การบริหารเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอกองค์กร ของบริษัท SSCI	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
คู่แข่ง					
การเติบโตอย่างต่อเนื่องของคู่แข่งขององค์กรเช่น SVI, Fabrinet, Celestica เป็นต้น					
1. ท่านคิดว่าคู่แข่งมีความก้าวหน้ากว่าองค์กรของท่าน					
2. ท่านคิดว่าคู่แข่งมีอัตราการเติบโตสูงกว่าองค์กรของท่าน					
3. ท่านคิดว่าคู่แข่งมีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักมากกว่าองค์กรของท่าน					
4. ท่านคิดว่าคู่แข่งมีการบริหารจัดการและการดำเนินงานที่ดีมากกว่าองค์กรของท่าน					
5. ท่านคิดว่าคู่แข่งขององค์กรของท่านมีการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เสมอ					
เทคโนโลยี					
การใช้เครื่องจักรใหม่ และระบบสารสนเทศหรือซอฟต์แวร์ใหม่ๆ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเดิม					
6. ท่านคิดว่าการที่องค์กรนำเครื่องจักรใหม่มาใช้ทำให้ทำงานได้เร็วขึ้น					
7. ท่านคิดว่าการที่องค์กรนำเครื่องจักรใหม่มาใช้ทำให้ช่วยลดต้นทุน					
8. ท่านคิดว่าการที่องค์กรนำระบบซอฟต์แวร์เข้ามาทำให้ท่านทำงานเร็วขึ้นและลดขั้นตอนการทำงานลง					
9. ท่านคิดว่าระบบซอฟต์แวร์ช่วยให้งานมีความละเอียดและปลอดภัยมากขึ้น					
10. ท่านคิดว่าระบบซอฟต์แวร์ช่วยให้การสื่อสารในองค์กรเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว					

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการทำงาน

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นต่อบัจจัยพฤติกรรมการทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในข้อที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
การเพิ่มผลผลิต					
1. ผลงานการปฏิบัติงานของท่านดีกว่าปีที่ผ่านมา					
2. ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดีขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา					
3. ท่านปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้น					
4. ท่านทำงานโดยยึดหลักการประหยัดทรัพยากร					
การปฏิบัติงาน					
5. ท่านมีความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการทำงาน					
6. ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาและพร้อมปฏิบัติงานได้ทันที					
7. ท่านจะขาดงานก็ต่อเมื่อมีเหตุผลที่จำเป็นเท่านั้น					
8. ท่านต้องแจ้งการขาดงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้า					
แนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต					
9. ท่านจะไม่เปลี่ยนงานเมื่อมีงานใหม่ที่มีข้อเสนอที่ดีกว่า					
10. ท่านตั้งใจทำงานในองค์กรนี้ต่อไป เพราะมีความมั่นคงดี					
11. ผลตอบแทนเป็นสิ่งที่ท่านคำนึงถึงเป็นอันดับแรก ในการตัดสินใจที่จะทำงานในองค์กรนี้					
12. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านดีอยู่แล้ว					

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในข้อที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานภายในบริษัทของท่าน

พอใจ _____ : _____ : _____ : _____ : _____ ไม่พอใจ
 อย่างมาก 5 4 3 2 1 อย่างมาก

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา	ประธานกรรมการบริหาร หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/1174๘

วันที่ 4 ธันวาคม 2552

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวฉัตรยา กฤตยาพงศ์พันธุ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานใน บริษัท แชนมินาไซ จิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฉกัษ์ กุณิสร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดดา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการบริหาร เปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานใน บริษัท แชนมินาไซ จิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวฉัตรยา กฤตยาพงศ์พันธุ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0519.12/11๖๕๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

4 ธันวาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เจริญรัตน์

เนื่องด้วย นางสาวฉัตรยา กฤตยาพงศ์พันธุ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานใน บริษัท แชนมินาไซ จิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฉกัณท์ กุสิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินผลการบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ใน บริษัท แชนมินาไซ จิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวฉัตรยา กฤตยาพงศ์พันธุ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2258-4119 ต่อ 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-8892-310

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	ฉัตรยา กฤตยาพงศ์พันธุ์
วัน เดือน ปีเกิด	4 กรกฎาคม 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	242 ถ.รังสิต-ปทุมธานี ต.ประชาธิปัตย์ อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12130
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท แชนมินา โซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด 90 หมู่ 1 ถ.ติวานนท์ ต.บ้านใหม่ อ.เมือง จ.ปทุมธานี 12000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	วิทยาศาสตรบัณฑิต เอกอิเล็กทรอนิกส์ฟิสิกส์ จาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2552	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ