



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

เลขที่แบบสอบถาม   

## แบบสอบถาม

เรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายครุภัณฑ์  
ต่อ การปรับองค์กรของฝ่ายครุภัณฑ์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาแบบค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายครุภัณฑ์ต่อการปรับองค์กรของฝ่ายครุภัณฑ์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงาน ตลอดจนปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อพนักงาน อีกทั้งคาดว่าผลการศึกษจะสามารถเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรต่อไป

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ เสียสละเวลาในการกรอกแบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

ธาริณี เลหาวัฒน์

## รายละเอียดแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ การปรับองค์กรของฝ่ายครุภัณฑ์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการการปรับองค์กรของฝ่ายครุภัณฑ์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือเติมข้อความที่เกี่ยวกับตัวท่านลงในช่องว่าง

1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

2. อายุ

- 1) ไม่เกิน 25 ปี  2) 25 – 35 ปี  
 3) 36 – 45 ปี  4) มากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพสมรส

- 1) โสด  2) สมรส  
 3) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

4. การศึกษาขั้นสูงสุด

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  2) ปริญญาตรี  
 2) สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงานในฝ่ายครัวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

- 1) 3 – 10 ปี  2) 11 – 15 ปี  
 3) 16 ปีขึ้นไป

6. หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน

- 1) ฝ่ายบริหารธุรกิจและการตลาด  
 2) ฝ่ายสนับสนุนการผลิตและบริการ  
 3) ฝ่ายผลิตและบริการภาคพื้น  
 4) ฝ่ายผลิตและบริการสายการบิน

7. ลักษณะงานปัจจุบัน

- 1) การบริหารและงานสำนักงาน  2) การขายและบริการ  
 3) การปฏิบัติงานในลานจอด  4) การผลิต

8. อัตราเงินเดือนปัจจุบัน

- 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท  2) 10,000 – 20,000 บาท  
 3) 20,001 – 30,000 บาท  4) 30,001 – 40,000 บาท  
 5) มากกว่า 40,000 บาท

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับองค์กรของ ฝ่ายฯ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

### ตอนที่ 1 ความคิดเห็นในเรื่องนโยบาย วัตถุประสงค์ กระบวนการในการปรับองค์กร และผลกระทบ

	ความคิดเห็น	เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อยที่ สุด
1.	นโยบาย					
1.1	ก่อนการปรับองค์กร ผู้บริหารมีการชี้แจงให้พนักงานทราบเกี่ยวกับนโยบาย					
1.2	พนักงานได้รับข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายที่ชัดเจน					
1.3	พนักงานได้รับข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายอย่างทั่วถึง					
1.4	นโยบายในการปรับองค์กรมีความเหมาะสมในการประกอบธุรกิจในสภาวะเศรษฐกิจและการแข่งขันในปัจจุบัน					
2.	วัตถุประสงค์					
2.1	ผู้บริหารมีการชี้แจงให้พนักงานทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการปรับองค์กร					
2.2	พนักงานได้รับข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
2.3	พนักงานได้รับข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์อย่างทั่วถึง					
2.4	การปรับองค์กรมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนต่อภาพรวมของการประกอบการและผลประโยชน์ตอบแทนของฝ่ายฯ					
2.6	การปรับองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการควบคุมและบริหารองค์กร					
2.5	การปรับองค์กรทำให้ฝ่ายฯสามารถแข่งขันในเชิงธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
2.6	การปรับองค์กรทำให้ต้นทุนการผลิตและค่าใช้จ่ายของฝ่ายฯ ลดลง					

	ความคิดเห็น	เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อยที่ สุด
3.	กระบวนการในการปรับองค์กร					
3.1	มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการปรับองค์กรทั้งช่วงก่อนและระหว่างกระบวนการอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง					
3.2	มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลดีในการปรับองค์กร ทั้งในแง่ของภาพรวมในการดำเนินงานของฝ่ายฯและในการปฏิบัติงานของพนักงาน					
3.3	มีการให้ข้อมูลถึงผลกระทบจากการปรับองค์กร ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน					
3.4	พนักงานได้รับข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานบางส่วนที่อาจเปลี่ยนแปลงไปหลังจากมีการปรับองค์กร					
3.5	ฝ่ายฯได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการปรับองค์กรในช่วงก่อนและหลังการปรับองค์กร					
3.6	มีการพัฒนาและให้ความรู้แก่พนักงานก่อนการปรับองค์กร เพื่อรองรับ โครงสร้างและระบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป					
3.7	มีการปรับโครงสร้างองค์กรโดยการรวมหน่วยงานที่ทำหน้าที่เหมือนกันเข้าด้วยกัน ซึ่งทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น					
3.8	มีการลดจำนวนพนักงาน โดยให้มีการเกษียณก่อนกำหนด และลดการบรรจุพนักงานประจำเพิ่ม เพื่อเป็นการลดรายจ่ายของฝ่ายฯ					
3.9	มีการลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน เพื่อเป็นการลดรายจ่ายของฝ่ายฯ					
3.10	มีการให้ข้อมูลที่เพียงพอเมื่อพนักงานเกิดปัญหาหรือข้อสงสัยในขั้นตอนการทำงานหรือกระบวนการทำงาน					
3.11	หลังการปรับองค์กรแล้วมีการพัฒนาและให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับระบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง					
3.12	มีการพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยมองจากปัญหาในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นและปรับปรุงแก้ไข					

	ความคิดเห็น	เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
4	ผลกระทบจากการปรับองค์กร					
4.1	ผลกระทบด้านพฤติกรรม					
4.1.1	การปรับองค์กรส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจและขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง					
4.1.2	การปรับตัวเข้ากับโครงสร้างและกระบวนการทำงานใหม่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานล่าช้าลงกว่าเดิม					
4.1.3	พนักงานมีความรู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงานในโครงสร้างและกระบวนการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไป					
4.1.4	พนักงานมีการต่อต้านกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป					
4.2	ผลกระทบทางด้านจิตวิทยา					
4.2.1	พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในโครงสร้างและกระบวนการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไป					
4.2.3	การปรับองค์กรทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
4.2.4	การปรับองค์กรทำให้พนักงานมีความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล					
4.2.2	การปรับองค์กรทำให้เกิดความสงสัยหรือความไม่เข้าใจในโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป					
4.3	ผลกระทบทางด้านสังคม					
4.3.1	วัฒนธรรมในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป โดยมีรูปแบบที่เป็นทางการมากขึ้น					
4.3.2	การปรับองค์กรทำให้เกิดการระดมความคิดและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งก่อให้เกิดแนวความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
4.3.3	ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงไป เกิดช่องว่างระหว่างสองฝ่ายมากขึ้น โดยความสัมพันธ์ไม่ใกล้ชิดกันเหมือนเดิม และเป็นทางการมากขึ้น					
4.3.4	ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้ปฏิบัติงานในสายงานเดียวกันเปลี่ยนแปลงไป มีความรู้สึกแตกต่างกันระหว่างพนักงานสองอาคาร					

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัญหาเกี่ยวกับการปรับองค์กร

	ความคิดเห็น	มี ปัญหา มากที่สุด	มี ปัญหา มาก	มี ปัญหา ปาน กลาง	มี ปัญหา น้อย	มี ปัญหา น้อย ที่สุด
1	ปัญหาระดับปัจเจกบุคคล					
1.1	การปรับตัวเข้ากับระบบการปฏิบัติงานใหม่บางอย่างที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นอุปสรรคที่ทำให้งานล่าช้าหรือไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร					
1.2	เนื่องจากระบบการทำงานเดิมของสองอาคารมีความแตกต่างกัน ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน					
1.3	เกิดความขัดแย้งหรือความรู้สึกต่อต้านทางความคิดและการปฏิบัติงานในกระบวนการทำงานที่ปรับเปลี่ยนไป					
1.4	การไม่เพิ่มจำนวนพนักงานประจำในสายงาน ในขณะที่ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานรู้สึกเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานมากเกินไป ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน					
1.5	การลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน (Over-Time) ทำให้ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจของพนักงานลดลง					
1.6	การเปลี่ยนสถานที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานใหม่ ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง					
2	ปัญหาระดับกลุ่ม					
2.1	เกิดความรู้สึกแปลกแยกระหว่างพนักงานสองอาคารที่นำมาร่วมงานกัน					
2.2	การติดต่อสื่อสารทั้งภายในหน่วยงานไม่สะดวก เนื่องจากมีการแบ่งพนักงานแผนกเดียวกันให้ปฏิบัติงานแยกเป็นสองอาคาร					
2.3	การรับพนักงานรายวันเข้ามาทำงานทดแทนอัตราบรรจุพนักงานประจำ ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานรายวันมีอัตราการเข้าและออกงานบ่อย					
2.4	พนักงานรายวันยังขาดความชำนาญและทักษะในการทำงาน เนื่องจากมีระยะเวลาการทำงานที่สั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
2.5	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานห่างเหินกันมากขึ้น					





## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวธาริณี เลาหวัฒน์	
วัน เดือน ปีเกิด	5 พฤษภาคม 2522	
ประวัติการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2543	
ประวัติการทำงาน	ปี 2544 – ปัจจุบัน	พนักงานระดับ 3 ฝ่ายครัวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved