

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ ณ โรงเรียนการบิน เกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพระบบการบริหารงานของโรงเรียนการบิน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อผลการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกและเชิงลบ

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง

ในการวิจัยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามทั้งหมด 300 ชุด และเก็บกลับมาได้จำนวน

280 ชุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
นายทหารสัญญาบัตร	116	41.43
นายทหารประทวน	164	58.57
รวม	280	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนายทหารประทวน มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 58.57 ส่วนนายทหารสัญญาบัตร มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 41.43

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	267	95.36
หญิง	13	4.64
รวม	280	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 267 คน คิดเป็น ร้อยละ 95.36 ส่วนเพศหญิง มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.64

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	44	15.71
25 - 39 ปี	97	34.64
40 - 49 ปี	73	26.08
ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป	66	23.57
รวม	280	100.00

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 25-39 ปี มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 34.64 รองลงมาคือมีอายุอยู่ในช่วง 40 - 49 ปี มีจำนวน 73 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.08 มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 23.57 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.71

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการใน
สังกัดโรงเรียนการบิน

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	119	42.50
10 - 20 ปี	85	30.36
21 - 30 ปี	47	16.78
31 - 40 ปี	29	10.36
รวม	280	100.00

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาคืออยู่ในช่วง 10 - 20 ปี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 30.36 อยู่ในช่วง 21- 30 ปี และ 31- 40 ปี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.78 และ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการใน
สังกัดกองทัพอากาศ (รวมจำนวนปีที่รับราชการที่โรงเรียนการบิน)

จำนวนปี	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	85	30.36
10 - 20 ปี	78	27.85
21 - 30 ปี	62	22.14
31 - 40 ปี	50	17.86
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	5	1.79
รวม	280	100.00

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 30.36 รองลงมาคืออยู่ในช่วง 10 - 20 ปี

มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 27.85 ส่วนจำนวนปีมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีน้อยที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.79

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	171	61.07
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	101	36.07
สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.86
รวม	280	100.00

จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 61.07 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 36.07 และสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความรู้ความเข้าใจต่อการปรับโครงสร้างใหม่ของกองทัพอากาศ

การปรับโครงสร้างใหม่ของกองทัพอากาศ	จำนวน	ร้อยละ
ทราบ	267	95.36
ไม่ทราบ	13	4.64
รวม	280	100.00

จากตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบว่ามีการปรับโครงสร้างใหม่ของกองทัพอากาศ มีจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 95.36 ผู้ที่ไม่ทราบว่ามีการปรับโครงสร้างใหม่ของกองทัพอากาศ มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.64

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	C.I.	แปลความ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.55	0.836	3.46 - 3.62	เห็นด้วยมาก
2. ด้านเทคโนโลยี	3.74	0.999	3.64 - 3.84	เห็นด้วยมาก
3. ด้านบุคลากร	3.42	0.876	3.32 - 3.51	เห็นด้วยปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.57	0.904	3.48 - 3.64	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการประมาณค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ด้าน ที่ช่วงความเชื่อมั่น 95 % พบว่า

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้างองค์การมีค่าอยู่ระหว่าง 3.46 ถึง 3.62 โดยอยู่ในช่วงระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีค่าอยู่ระหว่าง 3.64 ถึง 3.84 โดยอยู่ในช่วงระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก



ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรมีค่าอยู่ระหว่าง 3.32 ถึง 3.51 โดยอยู่ในช่วงระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมมีค่าอยู่ระหว่าง 3.48 ถึง 3.64 โดยอยู่ในช่วงระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การ

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. การแบ่งงานมีความชัดเจนตามความชำนาญมากขึ้น	3.48	0.825	เห็นด้วยปานกลาง
2. การรวบรวมและกระจายอำนาจอย่างสมดุลมากขึ้น	3.38	0.879	เห็นด้วยปานกลาง
3. การจัดแผนงาน โดยรวบรวมบุคลากรที่ทำงานคล้ายกันไว้ด้วยกันเป็นแผนกมากขึ้น	3.49	0.821	เห็นด้วยปานกลาง
4. การจัดระเบียบงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนมากขึ้น	3.53	0.825	เห็นด้วยมาก
5. การจัดสายการบังคับบัญชาชัดเจนขึ้น เพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น	3.74	0.786	เห็นด้วยมาก
6. การกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน	3.65	0.880	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ยรวม	3.55	0.836	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.9 โดยภาพรวมข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.55$) โดย

ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการจัดสายการบังคับบัญชาชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.74$)

ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.65$)

ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือการรวบรวมและกระจายอำนาจอย่างสมดุลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้างองค์การ
จำแนกตามชั้นยศ

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การ	นายทหารสัญญาบัตร		นายทหารประทวน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การแบ่งงานมีความชัดเจนตามความ ชำนาญมากขึ้น	3.51	0.797	3.45	0.846
2. การรวบรวมและกระจายอำนาจอย่าง สมดุลมากขึ้น	3.41	0.823	3.35	0.918
3. การจัดแผนงานโดยรวมบุคลากรที่ ทำงานคล้ายกันไว้ด้วยกันเป็นแผนกมากขึ้น	3.47	0.859	3.50	0.795
4. การจัดระเบียบงานเพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนมากขึ้น	3.51	0.829	3.54	0.824
5. การจัดสายการบังคับบัญชาชัดเจนขึ้น เพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น	3.80	0.725	3.69	0.826
6. การกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่ เหมาะสมกว่าเดิมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุดในการทำงาน	3.77	0.848	3.56	0.894
เฉลี่ยรวม	3.58	0.814	3.52	0.851

จากตารางที่ 4.10 นายทหารสัญญาบัตรเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง
ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.58$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการจัดสายการบังคับบัญชา
ชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก
($\bar{X} = 3.80$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิม
เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.77$)

3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือการรวบรวมและกระจายอำนาจ
อย่างสมดุลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$)

นายทหารประทวนเห็นด้วยมากกับการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.52$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการจัดสายการบังคับบัญชาชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.69$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.56$)

3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือการรวบรวมและกระจายอำนาจอย่างสมดุลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้างองค์การ
จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การ	น้อยกว่า 25 ปี		25 - 39 ปี		40 - 49 ปี		ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การแบ่งงานมีความชัดเจนตาม ความชำนาญมากขึ้น	3.66	0.805	3.56	0.763	3.30	0.908	3.42	0.805
2. การรวบรวมและกระจายอำนาจ อย่างสมดุลมากขึ้น	3.68	0.708	3.51	0.879	3.11	0.980	3.27	0.775
3. การจัดแผนงานโดยรวม บุคลากรที่ทำงานคล้ายกันไว้ ด้วยกันเป็นแผนกมากขึ้น	3.80	0.594	3.56	0.750	3.38	0.937	3.29	0.855
4. การจัดระเบียบงานเพื่อให้ บุคลากรปฏิบัติงานได้ตาม ขั้นตอนมากขึ้น	3.73	0.624	3.52	0.843	3.44	0.943	3.50	0.770
5. การจัดสายการบังคับบัญชา ชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการ รายงานตามลำดับชั้น	3.89	0.689	3.78	0.725	3.60	0.909	3.71	0.780
6. การกำหนดช่วงการบังคับบัญชา ที่เหมาะสมกว่าเดิมเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน	3.86	0.852	3.63	0.768	3.58	0.999	3.61	0.909
เฉลี่ยรวม	3.77	0.712	3.59	0.788	3.40	0.946	3.47	0.816

จากตารางที่ 4.11 ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้าน
โครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.77$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการจัดสายการบังคับบัญชา
ชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก
($\bar{X} = 3.89$)



2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.86$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องการแบ่งงานมีความชัดเจนตาม ความชำนาญมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.66$)

ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-39 ปีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้าง องค์การ ($\bar{X} = 3.59$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการจัดสายการบังคับบัญชา ชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.78$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.63$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือการรวบรวมและกระจายอำนาจ อย่างสมดุลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.51$)

ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปีเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.40$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการจัดสายการบังคับบัญชา ชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.58$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือการรวบรวมและกระจายอำนาจ อย่างสมดุลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$)

ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.47$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการจัดสายการบังคับบัญชา ชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.71$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.61$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือการรวบรวมและกระจายอำนาจอย่างสมดุลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การ
จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบิน

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การ	น้อยกว่า 10 ปี		10 - 20 ปี		21 - 30 ปี		31 - 40 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การแบ่งงานมีความชัดเจนตามความ ชำนาญมากขึ้น	3.55	0.810	3.38	0.816	3.36	0.965	3.66	0.614
2. การรวบรวมและกระจายอำนาจอย่าง สมดุลมากขึ้น	3.57	0.798	3.21	0.940	3.09	0.974	3.52	0.634
3. การจัดแผนงานโดยรวมบุคลากรที่ ทำงานคล้ายกันไว้ด้วยกันเป็นแผนกมากขึ้น	3.59	0.764	3.39	0.846	3.36	0.987	3.55	0.632
4. การจัดระเบียบงานเพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนมากขึ้น	3.62	0.781	3.42	0.850	3.43	0.972	3.59	0.628
5. การจัดสายการบังคับบัญชาชัดเจนขึ้น เพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น	3.83	0.693	3.56	0.892	3.74	0.846	3.83	0.658
6. การกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่ เหมาะสมกว่าเดิมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุดในการทำงาน	3.74	0.818	3.47	0.946	3.62	0.945	3.83	0.759
เฉลี่ยรวม	3.65	0.777	3.41	0.882	3.43	0.948	3.66	0.654

จากตารางที่ 4.12 ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินน้อยกว่า 10 ปี
เห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.65$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการจัดสายการบังคับบัญชา
ชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก
($\bar{X} = 3.83$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิม
เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.74$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องการแบ่งงานมีความชัดเจนตามความชำนาญมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.55$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 10-20 ปีเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.41$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการจัดสายการบังคับบัญชาชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.56$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือการรวบรวมและกระจายอำนาจอย่างสมดุลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 21-30 ปีเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.43$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการจัดสายการบังคับบัญชาชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.74$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.62$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือการรวบรวมและกระจายอำนาจอย่างสมดุลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 31-40 ปีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.66$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการจัดสายการบังคับบัญชาชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้นและการกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.83$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการแบ่งงานมีความชัดเจนตามความชำนาญมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.66$)

3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือการรวบรวมและกระจายอำนาจอย่างสมดุลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้างองค์การ
จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ (รวมจำนวนปีที่รับราชการ
ที่โรงเรียนการบิน)

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การ	น้อยกว่า 10 ปี		10 - 20 ปี		21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		มากกว่า 40 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การแบ่งงานมีความชัดเจนตาม ความชำนาญมากขึ้น	3.60	0.759	3.47	0.864	3.26	0.867	3.50	0.814	3.80	0.447
2. การรวบรวมและกระจาย อำนาจอย่างสมดุลมากขึ้น	3.68	0.727	3.29	0.982	3.10	0.970	3.26	0.694	4.00	0.000
3. การจัดแผนงานโดยรวม บุคลากรที่ทำงานคล้ายกันไว้ ด้วยกันเป็นแผนกมากขึ้น	3.62	0.690	3.54	0.801	3.31	0.968	3.34	0.848	4.00	0.000
4. การจัดระเบียบงานเพื่อให้ บุคลากรปฏิบัติงานได้ตาม ขั้นตอนมากขึ้น	3.60	0.694	3.55	0.921	3.34	0.940	3.56	0.733	3.80	0.447
5. การจัดสายการบังคับบัญชา ชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการ รายงานตามลำดับชั้น	3.81	0.715	3.73	0.750	3.60	0.931	3.74	0.777	4.20	0.447
6. การกำหนดช่วงการบังคับ บัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการทำงาน	3.67	0.851	3.60	0.795	3.66	1.039	3.58	0.859	4.40	0.548
เฉลี่ยรวม	3.66	0.739	3.53	0.852	3.38	0.953	3.50	0.788	4.03	0.315

จากตารางที่ 4.13 ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศน้อยกว่า 10 ปีเห็น
ด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.66$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการจัดสายการบินกับบัญชีขาดเงินขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับขั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.81$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการรวบรวมและกระจายอำนาจอย่างสมดุลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.68$)

3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องการแบ่งงานมีความชัดเจนตามความชำนาญมากขึ้นและการจัดระเบียบงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศอยู่ในช่วง 10-20 ปีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.53$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการจัดสายการบินกับบัญชีขาดเงินขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับขั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.73$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60$)

3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือการรวบรวมและกระจายอำนาจอย่างสมดุลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศอยู่ในช่วง 21-30 ปีเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.38$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.66$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการจัดสายการบินกับบัญชีขาดเงินขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับขั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60$)

3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือการรวบรวมและกระจายอำนาจอย่างสมดุลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศอยู่ในช่วง 31-40 ปีเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.50$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการจัดสายการบินบังคับบัญชาชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.74$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.58$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือการรวบรวมและกระจายอำนาจอย่างสมดุลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศมากกว่า 40 ปี เห็นด้วยมากกับการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.03$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.40$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการจัดสายการบินบังคับบัญชาชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.20$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือการรวบรวมและกระจายอำนาจอย่างสมดุลมากขึ้นและการจัดระเบียบงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้างองค์การ
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		สูงกว่า ปริญญาตรี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การแบ่งงานมีความชัดเจนตาม ความชำนาญมากขึ้น	3.49	0.814	3.45	0.854	3.63	0.744
2. การรวบรวมและกระจายอำนาจอย่าง สมดุลมากขึ้น	3.36	0.851	3.40	0.950	3.50	0.535
3. การจัดแผนงานโดยรวบรวมบุคลากร ที่ทำงานคล้ายกันไว้ด้วยกันเป็นแผนก มากขึ้น	3.54	0.792	3.39	0.871	3.63	0.744
4. การจัดระเบียบงานเพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนมากขึ้น	3.53	0.842	3.50	0.795	3.88	0.835
5. การจัดสายการบังคับบัญชาชัดเจนขึ้น เพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น	3.74	0.754	3.70	0.855	4.00	0.535
6. การกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่ เหมาะสมกว่าเดิมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุดในการทำงาน	3.64	0.859	3.65	0.943	3.75	0.463
เฉลี่ยรวม	3.55	0.819	3.52	0.878	3.73	0.643

จากตารางที่ 4.14 ผู้ที่มีวุฒิศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรีเห็นด้วยมากที่สุดกับการ
จัดการการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.55$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการจัดสายการบังคับบัญชา
ชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก
($\bar{X} = 3.74$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิม
เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.64$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องการรวบรวมและกระจายอำนาจอย่างสมดุลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.52$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการจัดสายการบังคับบัญชาชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.70$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกว่าเดิมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.65$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องการจัดแผนงานโดยรวมบุคลากรที่ทำงานคล้ายกันไว้ด้วยกันเป็นแผนกมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)

ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.73$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการจัดสายการบังคับบัญชาชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.00$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการจัดระเบียบงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.88$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องการรวบรวมและกระจายอำนาจอย่างสมดุลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น	3.88	0.923	เห็นด้วยมาก
2. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงาน	3.83	0.982	เห็นด้วยมาก
3. การปรับเปลี่ยนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมีมากขึ้น	3.77	0.899	เห็นด้วยมาก
4. จำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น	3.49	1.193	เห็นด้วยปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.74	0.999	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.15 โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับการจัดการ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.74$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามา มากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็น ด้วยมาก ($\bar{X} = 3.88$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอน การทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.83$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับ ความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$)



ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี
จำแนกตามชั้นยศ.

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	นายทหารสัญญาบัตร		นายทหารประทวน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น	3.89	0.852	3.87	0.973
2. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงาน	3.91	0.910	3.77	1.029
3. การปรับเปลี่ยนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมีมากขึ้น	3.88	0.804	3.70	0.955
4. จำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น	3.59	1.050	3.41	1.282
เฉลี่ยรวม	3.82	0.904	3.69	1.060

จากตารางที่ 4.16 นายทหารสัญญาบัตรเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.82$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.91$)
2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.89$)
3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.59$)

นายทหารประทวนเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.69$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.87$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.77$)

3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	น้อยกว่า 25 ปี		25 - 39 ปี		40 - 49 ปี		ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น	4.09	0.772	3.84	0.965	3.92	0.777	3.76	1.082
2. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงาน	4.30	0.701	3.70	1.062	3.84	1.000	3.71	0.924
3. การปรับเปลี่ยนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมีมากขึ้น	4.16	0.713	3.62	1.005	3.78	0.901	3.73	0.775
4. จำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น	3.84	0.914	3.35	1.187	3.56	1.130	3.36	1.388
เฉลี่ยรวม	4.10	0.775	3.62	1.055	3.76	0.952	3.64	1.042

จากตารางที่ 4.17 ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.10$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.30$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องปรับเปลี่ยนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.16$)

3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.84$)

ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-39 ปีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.62$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามา มากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.84$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.70$)

3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.76$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามา มากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.92$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.84$)

3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.56$)

ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.64$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามา มากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.76$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการบริหารเปลี่ยนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.73$)

3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบิน

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	น้อยกว่า 10 ปี		10 - 20 ปี		21 - 30 ปี		31 - 40 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น	4.03	0.848	3.59	1.094	3.89	0.840	4.10	0.557
2. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงาน	4.05	0.928	3.53	1.030	3.74	1.093	3.97	0.566
3. การปรับเปลี่ยนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมีมากขึ้น	3.90	0.915	3.60	0.954	3.66	0.841	3.93	0.651
4. จำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น	3.66	1.096	3.29	1.173	3.30	1.334	3.66	1.317
เฉลี่ยรวม	3.91	0.947	3.50	1.063	3.65	1.027	3.92	0.773

จากตารางที่ 4.18 ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินน้อยกว่า 10 ปี เห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.91$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.05$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.03$)

3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.66$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 10 -20 ปีเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.50$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.59$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 21-30 ปีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.65$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.89$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.74$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 31-40 ปีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.92$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.10$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.97$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.66$)



ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีจำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ (รวมจำนวนปีที่รับราชการที่โรงเรียนการบิน)

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	น้อยกว่า 10 ปี		10 - 20 ปี		21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		มากกว่า 40 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น	4.01	0.852	3.71	1.058	3.89	0.851	3.86	0.904	4.40	0.548
2. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงาน	4.07	0.936	3.63	1.058	3.81	1.038	3.72	0.809	4.40	0.548
3. การปรับเปลี่ยนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมีมากขึ้น	3.92	0.889	3.64	1.044	3.76	0.881	3.72	0.701	4.00	0.000
4. จำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น	3.64	1.071	3.29	1.270	3.48	1.184	3.48	1.297	4.00	0.707
เฉลี่ยรวม	3.91	0.937	3.57	1.108	3.74	0.989	3.70	0.928	4.20	0.451

จากตารางที่ 4.19 ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ น้อยกว่า 10 ปีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.91$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.07$)
2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.01$)
3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.64$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ อยู่ในช่วง 10-20 ปีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.57$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.71$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.64$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ อยู่ในช่วง 21-30 ปีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.74$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.89$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.81$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ อยู่ในช่วง 31-40 ปีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.70$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.86$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงานและการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.72$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศมากกว่า 40 ปี เห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.20$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นและการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.40$)

2. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมีมากขึ้นและจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยี	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		สูงกว่า ปริญญาตรี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้น ช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น	3.94	0.921	3.77	0.937	4.00	0.756
2. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้น ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน	3.85	0.962	3.79	1.013	3.88	1.126
3. การปรับเปลี่ยนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบันมีมากขึ้น	3.79	0.902	3.69	0.892	4.38	0.744
4. จำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น	3.51	1.241	3.42	1.116	3.88	1.126
เฉลี่ยรวม	3.77	1.007	3.67	0.990	4.04	0.938

จากตารางที่ 4.20 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.77$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามา
มากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็น
ด้วยมาก ($\bar{X} = 3.94$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอน
การทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.85$)

3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น
โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.51$)

ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเห็นด้วยมากกับการจัดการ
การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.67$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามา
มากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.79$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.77$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$)

ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.04$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.38$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.00$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามามากขึ้นช่วยลดขั้นตอนการทำงานและจำนวนคอมพิวเตอร์มีมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. การรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น	3.47	0.899	เห็นด้วยปานกลาง
2. ทักษะของบุคลากรมีความพึงพอใจและเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้น	3.40	0.810	เห็นด้วยปานกลาง
3. พฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.43	0.897	เห็นด้วยปานกลาง
4. มีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น	3.38	0.899	เห็นด้วยปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.42	0.876	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.21 โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.42$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$)
2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องพฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$)
3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร
จำแนกตามชั้นยศ

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงบุคลากร	นายทหารสัญญาบัตร		นายทหารประทวน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น	3.53	0.818	3.42	0.953
2. ทักษะของบุคลากรมีความพึงพอใจและเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้น	3.47	0.751	3.34	0.847
3. พฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.48	0.829	3.38	0.943
4. มีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น	3.42	0.896	3.34	0.903
เฉลี่ยรวม	3.48	0.824	3.37	0.912

จากตารางที่ 4.22 นายทหารสัญญาบัตรเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.48$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.53$)
2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องพฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)
3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$)

นายทหารประทวนเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.37$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$)
2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องพฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)



3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องทัศนคติของบุคลากรมีความพึงพอใจ เห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้นและมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลง บุคลากร	น้อยกว่า 25 ปี		25 - 39 ปี		40 - 49 ปี		ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น	3.59	0.844	3.48	0.925	3.48	0.835	3.35	0.969
2. ทัศนคติของบุคลากรมีความพึงพอใจและเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้น	3.73	0.624	3.28	0.787	3.36	0.823	3.39	0.892
3. พฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.64	0.718	3.41	0.910	3.34	0.885	3.39	0.990
4. มีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น	3.73	0.585	3.30	0.959	3.33	0.883	3.30	0.960
เฉลี่ยรวม	3.67	0.693	3.37	0.895	3.38	0.857	3.36	0.953

จากตารางที่ 4.23 ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.67$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องทัศนคติของบุคลากรมีความพึงพอใจ เห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้นและมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.73$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องพฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.64$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.59$)

ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-39 ปีเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.37$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องพฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องทัศนคติของบุคลากรมีความพึงพอใจและเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$)

ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปีเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.38$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือทัศนคติของบุคลากรมีความพึงพอใจและเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.36$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องทัศนคติของบุคลากรมีความพึงพอใจ เห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้นและพฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$)

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร
จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบิน

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลง บุคลากร	น้อยกว่า 10 ปี		10 - 20 ปี		21 - 30 ปี		31 - 40 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงาน ตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น	3.54	0.821	3.32	1.003	3.45	1.017	3.66	0.614
2. ทักษะของบุคลากรมีความ พึงพอใจและเห็นความสำคัญของ งานที่รับผิดชอบมากขึ้น	3.50	0.700	3.11	0.845	3.47	0.929	3.69	0.712
3. พฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยน มากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน	3.51	0.780	3.20	1.009	3.43	0.972	3.72	0.751
4. มีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้ เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละ บุคคลมากขึ้น	3.55	0.767	2.96	0.993	3.47	0.952	3.72	0.591
เฉลี่ยรวม	3.53	0.767	3.15	0.963	3.46	0.968	3.70	0.667

จากตารางที่ 4.24 ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินน้อยกว่า 10 ปี
เห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.53$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่
ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก
($\bar{X} = 3.55$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริง
มากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.54$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องทักษะของบุคลากรมีความ
พึงพอใจและเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปาน
กลาง ($\bar{X} = 3.50$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 10-20 ปีเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.15$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$)
2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องพฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$)
3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 21-30 ปีเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.46$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องทัศนคติของบุคลากรมีความพึงพอใจ เห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้นและมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$)
2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)
3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องพฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 31-40 ปีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.70$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องพฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.72$)
2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องทัศนคติของบุคลากรมีความพึงพอใจและเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.69$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.66$)

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ (รวมจำนวนปีที่รับราชการที่โรงเรียนการบิน)

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงบุคลากร	น้อยกว่า 10 ปี		10 - 20 ปี		21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		มากกว่า 40 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น	3.52	0.840	3.45	1.040	3.44	0.898	3.40	0.808	4.00	0.000
2. ทักษะของบุคลากรมีความพึงพอใจและเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้น	3.54	0.665	3.23	0.852	3.37	0.873	3.36	0.851	4.20	0.447
3. พฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.53	0.749	3.33	0.989	3.37	0.927	3.38	0.945	4.20	0.447
4. มีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น	3.61	0.709	3.15	0.968	3.35	0.925	3.26	0.965	4.20	0.447
เฉลี่ยรวม	3.55	0.741	3.29	0.962	3.38	0.906	3.35	0.892	4.15	0.335

จากตารางที่ 4.25 ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศน้อยกว่า 10 ปีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.55$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.61$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องทักษะของบุคลากรมีความพึงพอใจและเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.54$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.52$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ อยู่ในช่วง 10-20 ปีเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.29$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องพฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วย ปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศอยู่ในช่วง 21-30 ปีเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.38$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องทัศนคติของบุคลากรมีความพึงพอใจ เห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้นและพฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ อยู่ในช่วง 31-40 ปีเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.35$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องพฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศมากกว่า 40 ปี เห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.15$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องทัศนคติของบุคลากรมีความพึงพอใจ เห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้น พฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.20$)

2. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงบุคลากร	ต่ำกว่า ปริญญตรี		ปริญญตรี หรือเทียบเท่า		สูงกว่า ปริญญตรี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น	3.51	0.916	3.37	0.857	3.88	0.991
2. ทัศนคติของบุคลากรมีความพึงพอใจและเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้น	3.43	0.819	3.34	0.791	3.38	0.916
3. พฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.47	0.916	3.32	0.882	3.75	0.463
4. มีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น	3.42	0.887	3.31	0.935	3.25	0.707
เฉลี่ยรวม	3.46	0.885	3.34	0.866	3.57	0.769

จากตารางที่ 4.26 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.46$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.51$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องพฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$)

ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเห็นด้วยปานกลางกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.34$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องทัศนคติของบุคลากรมีความพึงพอใจและเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วย ปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$)

ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีเห็นด้วยมากกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.57$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องงานตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.88$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องพฤติกรรมของบุคลากรปรับเปลี่ยนมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.75$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องมีการจัดการวางตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อผลการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกและเชิงลบ

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก

ความคิดเห็นต่อผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ในเชิงบวก	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม(ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น)	3.56	0.801	เห็นด้วยมาก
2. ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น(ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น)	3.56	0.783	เห็นด้วยมาก
3. ประหยัดทรัพยากรมากขึ้น	3.55	0.960	เห็นด้วยมาก
4. บรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดมากขึ้น	3.53	0.838	เห็นด้วยมาก
5. บรรลุเป้าหมายภายในงบประมาณที่กำหนดมากขึ้น	3.51	0.876	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ยรวม	3.54	0.852	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.54$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น) และผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น(ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.56$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องประหยัดทรัพยากรมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.55$)

3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องบรรลุเป้าหมายภายในงบประมาณที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.51$)

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก
จำแนกตามชั้นยศ

ความคิดเห็นต่อผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ในเชิงบวก	นายทหารสัญญาบัตร		นายทหารประทวน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น)	3.51	0.752	3.60	0.834
2. ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น (ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น)	3.56	0.714	3.55	0.831
3. ประหยัดทรัพยากรมากขึ้น	3.50	0.918	3.59	0.990
4. บรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดมากขึ้น	3.55	0.738	3.51	0.903
5. บรรลุเป้าหมายภายในงบประมาณที่กำหนด มากขึ้น	3.50	0.870	3.51	0.883
เฉลี่ยรวม	3.52	0.798	3.55	0.888

จากตารางที่ 4.28 พบว่า นายทหารสัญญาบัตรเห็นด้วยมากกับผลของการเปลี่ยนแปลง
องค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.52$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น
(ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.56$)
2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องบรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดมากขึ้น โดยมี
ระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.55$)
3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องประหยัดทรัพยากรมากขึ้นและ
บรรลุเป้าหมายภายในงบประมาณที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง
($\bar{X} = 3.50$)

นายทหารประทวนเห็นด้วยมากกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.55$)
โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม
(ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60$)
2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องประหยัดทรัพยากรมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็น
คือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.59$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องบรรจุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดมากขึ้นและบรรจุเป้าหมายในงบประมาณที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.51$)

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก
จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก	น้อยกว่า 25 ปี		25 - 39 ปี		40 - 49 ปี		ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น)	3.66	0.608	3.58	0.864	3.58	0.798	3.45	0.826
2. ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น (ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น)	3.70	0.701	3.54	0.879	3.60	0.740	3.44	0.726
3. ประหยัดทรัพยากรมากขึ้น	3.80	0.795	3.55	0.968	3.51	0.988	3.45	1.010
4. บรรจุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดมากขึ้น	3.89	0.538	3.46	0.914	3.49	0.852	3.42	0.824
5. บรรจุเป้าหมายในงบประมาณที่กำหนดมากขึ้น	3.77	0.605	3.51	0.868	3.41	0.955	3.44	0.930
เฉลี่ยรวม	3.76	0.649	3.53	0.899	3.52	0.867	3.44	0.863

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปีเห็นด้วยมากกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.76$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องบรรจุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.89$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องประหยัดทรัพยากรมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.80$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.66$)

ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-39 ปีเห็นด้วยมากกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.53$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.58$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องประหยัดทรัพยากรมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.55$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องบรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$)

ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปีเห็นด้วยมากกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.52$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น (ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.58$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องบรรลุเป้าหมายภายในงบประมาณที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$)

ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.44$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น) และประหยัดทรัพยากรมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น (ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น) และบรรลุเป้าหมายภายในงบประมาณที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องบรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$)

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก
จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบิน

ความคิดเห็นต่อผลของ การเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก	น้อยกว่า 10 ปี		10 - 20 ปี		21 - 30 ปี		31 - 40 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น)	3.55	0.767	3.53	0.894	3.49	0.831	3.83	0.539
2. ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น (ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น)	3.62	0.781	3.39	0.860	3.57	0.773	3.76	0.435
3. ประหยัดทรัพยากรมากขึ้น	3.66	0.858	3.35	1.110	3.51	0.975	3.79	0.774
4. บรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่ กำหนดมากขึ้น	3.61	0.814	3.34	0.894	3.55	0.880	3.69	0.604
5. บรรลุเป้าหมายในงบประมาณ ที่กำหนดมากขึ้น	3.61	0.773	3.28	0.995	3.60	0.901	3.62	0.775
เฉลี่ยรวม	3.61	0.799	3.38	0.951	3.54	0.872	3.74	0.625

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินน้อยกว่า 10 ปีเห็นด้วยมากกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.61$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องประหยัดทรัพยากรมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.66$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น (ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.62$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.55$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 10-20 ปีเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.38$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.53$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น (ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องบรรลุป้าหมายภายในงบประมาณที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 21-30 ปีเห็นด้วยมากกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.54$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องบรรลุป้าหมายภายในงบประมาณที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น (ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.57$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 31-40 ปีเห็นด้วยมากกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.74$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.83$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องประหยัดทรัพยากรมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.79$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องบรรลุป้าหมายภายในงบประมาณที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.62$)

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก
จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ (รวมจำนวนปีที่รับราชการ
ที่โรงเรียนการบิน)

ความคิดเห็นต่อผลของ การเปลี่ยนแปลงองค์การ ในเชิงบวก	น้อยกว่า 10 ปี		10 - 20 ปี		21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		มากกว่า 40 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น)	3.54	0.765	3.62	0.871	3.53	0.783	3.48	0.789	4.20	0.447
2. ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น (ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น)	3.62	0.756	3.50	0.922	3.55	0.739	3.50	0.678	4.00	0.000
3. ประหยัดทรัพยากรมากขึ้น	3.71	0.828	3.42	1.087	3.52	0.971	3.48	0.953	4.20	0.447
4. บรรลุเป้าหมายภายในเวลา ที่กำหนดมากขึ้น	3.66	0.780	3.41	0.932	3.52	0.864	3.46	0.762	4.00	0.000
5. บรรลุเป้าหมายภายใน งบประมาณที่กำหนดมากขึ้น	3.65	0.751	3.41	0.959	3.45	0.899	3.42	0.906	4.20	0.447
เฉลี่ยรวม	3.64	0.776	3.47	0.954	3.51	0.851	3.47	0.818	4.12	0.268

จากตารางที่ 4.31 พบว่าผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศน้อยกว่า 10 ปีเห็นด้วยมากกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.64$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องประหยัดทรัพยากรมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.71$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องบรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.66$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.54$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ อยู่ในช่วง 10-20 ปีเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.47$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.62$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น (ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องบรรลุป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดมากขึ้น และบรรลุป้าหมายภายในงบประมาณที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ อยู่ในช่วง 21-30 ปีเห็นด้วยมากกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.51$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น (ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.55$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.53$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องบรรลุป้าหมายภายในงบประมาณที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ อยู่ในช่วง 31-40 ปีเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.47$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น (ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น) และประหยัดทรัพยากรมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องบรรลุป้าหมายภายในงบประมาณที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศมากกว่า 40 ปีเห็นด้วยมากกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 4.12$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น)ประหยัดทรัพยากรมากขึ้นและบรรลุป้าหมายภายในงบประมาณที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.20$)

2. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น (ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น)และบรรลุป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความคิดเห็นต่อผลของการเปลี่ยนแปลง องค์การในเชิงบวก	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		สูงกว่า ปริญญาตรี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น)	3.63	0.833	3.44	0.754	3.75	0.463
2. ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น (ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น)	3.60	0.793	3.45	0.755	4.00	0.756
3. ประหยัดทรัพยากรมากขึ้น	3.62	0.953	3.42	0.972	3.88	0.835
4. บรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดมากขึ้น	3.57	0.894	3.45	0.714	3.63	1.061
5. บรรลุเป้าหมายภายในงบประมาณ ที่กำหนดมากขึ้น	3.53	0.903	3.46	0.855	3.63	0.518
เฉลี่ยรวม	3.59	0.875	3.44	0.810	3.78	0.727

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ผู้ที่มีวุฒิศึกษาดำรงระดับปริญญาตรีเห็นด้วยมากกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.59$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.63$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องประหยัดทรัพยากรมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.62$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องบรรลุเป้าหมายภายในงบประมาณที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.53$)

ผู้ที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.44$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องบรรลุเป้าหมายภายในงบประมาณที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น (ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น) และบรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องประหยัคทรัพยากรมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$)

ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีเห็นด้วยมากกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงบวก ($\bar{X} = 3.78$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น (ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น) โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.00$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องประหยัคทรัพยากรมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.88$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องบรรจุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดมากขึ้น และบรรจุเป้าหมายภายในงบประมาณที่กำหนดมากขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ

ความคิดเห็นต่อผลของการเปลี่ยนแปลง องค์การในเชิงลบ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ไม่มีความชัดเจนทั้งนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ	3.01	1.018	เห็นด้วยปานกลาง
2. เกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์การ	2.98	1.025	เห็นด้วยปานกลาง
3. ผู้ปฏิบัติเสียผลประโยชน์	2.78	1.095	เห็นด้วยปานกลาง
4. ผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนสถานภาพหรือตำแหน่ง	2.97	1.089	เห็นด้วยปานกลาง
5. ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ	2.78	1.120	เห็นด้วยปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.90	1.069	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.33 พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ ($\bar{X} = 2.90$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องไม่มีความชัดเจนทั้งนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์การ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องผู้ปฏิบัติเสียผลประโยชน์และไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$)

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ
จำแนกตามชั้นยศ

ความคิดเห็นต่อผลของการเปลี่ยนแปลง องค์การในเชิงลบ	นายทหารสัญญาบัตร		นายทหารประทวน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ไม่มี ความชัดเจนทั้งนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ	2.83	0.972	3.14	1.033
2. เกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์การ	2.84	1.043	3.08	1.003
3. ผู้ปฏิบัติเสียผลประโยชน์	2.73	1.090	2.81	1.100
4. ผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนสถานภาพหรือตำแหน่ง	2.87	1.123	3.04	1.062
5. ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ	2.80	1.128	2.76	1.118
เฉลี่ยรวม	2.81	1.071	2.97	1.063

จากตารางที่ 4.34 พบว่า นายทหารสัญญาบัตรเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ ($\bar{X} = 2.81$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนสถานภาพหรือตำแหน่ง โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$)
2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์การ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$)
3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องผู้ปฏิบัติเสียผลประโยชน์ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$)

นายทหารประทวนเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ ($\bar{X} = 2.97$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องไม่มี ความชัดเจนทั้งนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$)
2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์การ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$)
3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$)



ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ	น้อยกว่า 25 ปี		25 - 39 ปี		40 - 49 ปี		ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ไม่มีความชัดเจนทั้งนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ	3.05	0.987	2.98	1.090	3.11	1.021	2.92	0.933
2. เกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์การ	3.09	1.074	2.86	1.000	3.14	1.045	2.92	0.997
3. ผู้ปฏิบัติเสียผลประโยชน์	2.89	1.083	2.68	1.066	2.99	1.099	2.62	1.120
4. ผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนสถานภาพหรือตำแหน่ง	3.07	0.950	2.98	1.108	3.00	1.067	2.85	1.180
5. ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ	2.82	1.105	2.67	1.087	2.92	1.115	2.76	1.190
เฉลี่ยรวม	2.98	1.040	2.83	1.070	3.03	1.069	2.81	1.084

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปีเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ ($\bar{X} = 2.98$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการbinเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์การ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนสถานภาพหรือตำแหน่ง โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$)

3. ข้าราชการ โรงเรียนการbinเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$)

ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-39 ปีเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ ($\bar{X} = 2.83$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการbinเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องไม่มีความชัดเจนทั้งนโยบายและแนวทางการปฏิบัติและผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนสถานภาพหรือตำแหน่ง โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$)

ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปีเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์กรในเชิงลบ ($\bar{X} = 3.03$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องไม่มีความชัดเจนทั้งนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$)

ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์กรในเชิงลบ ($\bar{X} = 2.81$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องไม่มีความชัดเจนทั้งนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ และเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนสถานภาพหรือตำแหน่ง โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องผู้ปฏิบัติเสียผลประโยชน์ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$)

ตารางที่ 4.36 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ
จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบิน

ความคิดเห็นต่อผลของการ เปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ	น้อยกว่า 10 ปี		10 - 20 ปี		21 - 30 ปี		31 - 40 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ไม่มีความชัดเจนทั้งนโยบายและ แนวทางการปฏิบัติ	2.95	1.024	3.16	1.022	2.98	1.053	2.86	0.915
2. เกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายใน องค์การ	2.95	1.032	2.98	0.988	3.15	1.103	2.86	0.990
3. ผู้ปฏิบัติเสียผลประโยชน์	2.84	1.097	2.69	1.080	2.68	1.125	2.93	1.100
4. ผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนสถานภาพหรือ ตำแหน่ง	3.00	1.097	2.91	1.019	2.94	1.150	3.07	1.193
5. ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์การ	2.76	1.095	2.68	1.093	2.87	1.244	2.97	1.117
เฉลี่ยรวม	2.90	1.069	2.88	1.040	2.92	1.135	2.94	1.063

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินน้อยกว่า 10 ปีเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ ($\bar{X} = 2.90$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนสถานภาพหรือตำแหน่ง โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องไม่มีความชัดเจนทั้งนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ และเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์การ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 10-20 ปีเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ ($\bar{X} = 2.88$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องไม่มีความชัดเจนทั้งนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัด โรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 21-30 ปีเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์กรในเชิงลบ ($\bar{X} = 2.92$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องไม่มีความชัดเจนทั้งนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องผู้ปฏิบัติเสียผลประโยชน์ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัด โรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 31-40 ปีเห็นด้วยปานกลางผลของการเปลี่ยนแปลงองค์กรในเชิงลบ ($\bar{X} = 2.94$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนแปลงสถานภาพหรือตำแหน่ง โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องไม่มีความชัดเจนทั้งนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ และเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$)

ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ
จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ (รวมจำนวนปีที่รับราชการ
ที่โรงเรียนการบิน)

ความคิดเห็นต่อผลของการ เปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ	น้อยกว่า 10 ปี		10 -20 ปี		21 – 30 ปี		31-40 ปี		มากกว่า 40 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ไม่มีความชัดเจนทั้งนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติ	2.95	0.999	3.18	1.102	3.02	0.983	2.88	0.918	2.60	1.342
2. เกิดความไม่แน่นอนขึ้น ภายในองค์การ	2.99	1.029	2.95	1.018	3.13	1.079	2.90	0.974	2.40	0.894
3. ผู้ปฏิบัติเสียผลประโยชน์	2.78	1.073	2.73	1.147	2.97	1.024	2.64	1.120	2.60	1.342
4. ผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนสถานภาพ หรือตำแหน่ง	3.01	1.006	2.95	1.127	3.03	1.086	2.88	1.172	2.60	1.342
5. ไม่สอดคล้องกับเป้าหมาย ขององค์การ	2.73	1.084	2.69	1.143	3.00	1.071	2.74	1.192	2.60	1.342
เฉลี่ยรวม	2.89	1.038	2.90	1.107	3.03	1.049	2.81	1.075	2.56	1.252

จากตารางที่ 4.37 พบว่าผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศน้อยกว่า 10 ปีเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ ($\bar{X} = 2.89$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนสถานภาพ หรือตำแหน่ง โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์การ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$)

3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์การ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ อยู่ในช่วง 10-20 ปีเห็นด้วยปานกลาง กับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ ($\bar{X} = 2.90$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องไม่มี ความชัดเจนทั้งนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์กรและผู้ปฏิบัติ ถูกเปลี่ยนสถานภาพหรือตำแหน่ง โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.69$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ อยู่ในช่วง 21-30 ปีเห็นด้วยปานกลาง กับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์กรในเชิงลบ ($\bar{X} = 3.03$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายใน องค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนสถานภาพหรือตำแหน่ง โดยมี ระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องผู้ปฏิบัติเสียผลประโยชน์ โดยมี ระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ อยู่ในช่วง 31-40 ปีเห็นด้วยปานกลาง กับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์กรในเชิงลบ ($\bar{X} = 2.81$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายใน องค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องไม่มีความชัดเจนทั้งนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนสถานภาพหรือตำแหน่ง โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องผู้ปฏิบัติเสียผลประโยชน์ โดยมี ระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$)

ผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศมากกว่า 40 ปี เห็นด้วยปานกลางกับ ผลของการเปลี่ยนแปลงองค์กรในเชิงลบ ($\bar{X} = 2.56$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องไม่มีความชัดเจนทั้งนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติเสียผลประโยชน์ ผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนสถานภาพหรือตำแหน่งและ ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$)

2. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายใน องค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.40$)

ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความคิดเห็นต่อผลของการเปลี่ยนแปลง องค์การในเชิงลบ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		สูงกว่า ปริญญาตรี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ไม่มี ความชัดเจนทั้งนโยบายและ แนวทางการปฏิบัติ	3.12	1.017	2.82	1.004	3.13	0.991
2. เกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์การ	3.04	1.045	2.87	0.997	3.25	0.886
3. ผู้ปฏิบัติเสียผลประโยชน์	2.82	1.115	2.68	1.058	3.13	1.126
4. ผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนสถานภาพหรือตำแหน่ง	3.05	1.097	2.78	1.035	3.50	1.309
5. ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ	2.82	1.104	2.67	1.123	3.25	1.389
เฉลี่ยรวม	2.97	1.076	2.76	1.043	3.25	1.140

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรีเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ ($\bar{X} = 2.97$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องไม่มี ความชัดเจนทั้งนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนสถานภาพหรือตำแหน่ง โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องผู้ปฏิบัติเสียผลประโยชน์และไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$)

ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การในเชิงลบ ($\bar{X} = 2.76$) โดย

1. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์การ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$)

2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องไม่มี ความชัดเจนทั้งนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$)

3. ข้าราชการโรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$)

ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีเห็นด้วยปานกลางกับผลของการเปลี่ยนแปลง
องค์กรในเชิงลบ ($\bar{X} = 3.25$) โดย

1. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องผู้ปฏิบัติถูกเปลี่ยนสถานภาพ
หรือตำแหน่ง โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$)
2. ความคิดเห็นรองลงมาคือเรื่องเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในองค์กรและไม่
สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$)
3. ข้าราชการ โรงเรียนการบินเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเรื่องไม่มีความชัดเจนทั้งนโยบาย
และแนวทางการปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติเสียผลประโยชน์ โดยมีระดับความคิดเห็นคือเห็นด้วยปาน
กลาง ($\bar{X} = 3.13$)

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามชั้นยศ

การเปลี่ยนแปลง	ชั้นยศ	\bar{X}	S.D.	t-test	Sig.
ด้านโครงสร้างองค์การ	นายทหารสัญญาบัตร	3.58	0.814	0.745	0.457
	นายทหารประทวน	3.52	0.851		
ด้านเทคโนโลยี	นายทหารสัญญาบัตร	3.82	0.904	1.243	0.215
	นายทหารประทวน	3.69	1.060		
ด้านบุคลากร	นายทหารสัญญาบัตร	3.48	0.824	1.149	0.252
	นายทหารประทวน	3.37	0.912		
เฉลี่ยรวม	นายทหารสัญญาบัตร	3.62	0.615	1.148	0.252
	นายทหารประทวน	3.52	0.681		

จากตารางที่ 4.39 พบว่า โดยภาพรวมเมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามชั้นยศได้ค่า t-test เท่ากับ 1.148 และค่า Sig. เท่ากับ 0.252 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การ จำแนกตามชั้นยศได้ค่า t-test เท่ากับ 0.745 และค่า Sig. เท่ากับ 0.457 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี จำแนกตามชั้นยศได้ค่า t-test เท่ากับ 1.243 และค่า Sig. เท่ากับ 0.215 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร จำแนกตามชั้นยศได้ค่า t-test เท่ากับ 1.149 และค่า Sig. เท่ากับ 0.252 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามอายุ

การเปลี่ยนแปลง	อายุ	\bar{X}	S.D.	F-test	Sig.
ด้านโครงสร้างองค์กร	น้อยกว่า 25 ปี	3.77	0.712	3.237	0.023*
	25 – 39 ปี	3.59	0.788		
	40 – 49 ปี	3.40	0.946		
	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	3.47	0.816		
ด้านเทคโนโลยี	น้อยกว่า 25 ปี	4.10	0.775	3.807	0.011*
	25 – 39 ปี	3.62	1.055		
	40 – 49 ปี	3.76	0.952		
	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	3.64	1.042		
ด้านบุคลากร	น้อยกว่า 25 ปี	3.67	0.693	1.952	0.121
	25 – 39 ปี	3.37	0.895		
	40 – 49 ปี	3.38	0.857		
	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	3.36	0.953		
เฉลี่ยรวม	น้อยกว่า 25 ปี	3.83	0.495	3.171	0.025*
	25 – 39 ปี	3.54	0.646		
	40 – 49 ปี	3.50	0.668		
	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	3.49	0.712		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า โดยภาพรวมเมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามอายุได้ค่า F-test เท่ากับ 3.171 และค่า Sig. เท่ากับ 0.025 ซึ่งค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร จำแนกตามอายุได้ค่า F-test เท่ากับ 3.237 และค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี จำแนกตามอายุ ได้ค่า F-test เท่ากับ 3.807 และค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีแตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ ได้ค่า F-test เท่ากับ 1.952 และค่า Sig. เท่ากับ 0.121 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามอายุ

ด้วยวิธีผลต่างน้อยที่สุดของ Fisher (LSD)

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามอายุ ได้ผลดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์การ

เปรียบเทียบผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และ อายุ 25 – 39 ปี ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.143 แสดงว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การ ไม่แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 25 – 39 ปี

เปรียบเทียบผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และ อายุ 40 – 49 ปี ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.004 แสดงว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การแตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 40 – 49 ปี

เปรียบเทียบผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และ อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.021 แสดงว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การแตกต่างกับผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบผู้ที่มีอายุ 25 – 39 ปี และ อายุ 40 – 49 ปี ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.068 แสดงว่าผู้ที่มีอายุ 25 – 39 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การ ไม่แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 40 – 49 ปี

เปรียบเทียบผู้ที่มีอายุ 25 – 39 ปี และ อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.244 แสดงว่าผู้ที่มีอายุ 25 – 39 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การ ไม่แตกต่างกับผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และ อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.006 แสดงว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมแตกต่างกับผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบผู้ที่มีอายุ 25 – 39 ปีและ อายุ 40 – 49 ปี ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.732 แสดงว่าผู้ที่มีอายุ 25 – 39 ปีมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมไม่แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 40 – 49 ปี

เปรียบเทียบผู้ที่มีอายุ 25 – 39 ปีและ อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.633 แสดงว่าผู้ที่มีอายุ 25 – 39 ปีมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมไม่แตกต่างกับผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบผู้ที่มีอายุ 40 – 49 ปี และ อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.891 แสดงว่าผู้ที่มีอายุ 40 – 49 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมไม่แตกต่างกับผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง
จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบิน

การเปลี่ยนแปลง	จำนวนปี	\bar{X}	S.D.	F-test	Sig.
ด้านโครงสร้างองค์กร	น้อยกว่า 10 ปี	3.65	0.777	2.948	0.033*
	10 – 20 ปี	3.41	0.882		
	21 – 30 ปี	3.43	0.948		
	31 – 40 ปี	3.66	0.654		
ด้านเทคโนโลยี	น้อยกว่า 10 ปี	3.91	0.947	4.511	0.004*
	10 – 20 ปี	3.50	1.063		
	21 – 30 ปี	3.65	1.027		
	31 – 40 ปี	3.92	0.773		
ด้านบุคลากร	น้อยกว่า 10 ปี	3.53	0.767	5.973	0.001*
	10 – 20 ปี	3.15	0.963		
	21 – 30 ปี	3.46	0.968		
	31 – 40 ปี	3.70	0.667		
เฉลี่ยรวม	น้อยกว่า 10 ปี	3.69	0.595	5.242	0.002*
	10 – 20 ปี	3.36	0.704		
	21 – 30 ปี	3.50	0.717		
	31 – 40 ปี	3.74	0.472		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า โดยภาพรวมเมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบิน ได้ค่า F-test เท่ากับ 5.242 และค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียน

การบิน ได้ค่า F-test เท่ากับ 2.948 และค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้างองค์การแตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบิน ได้ค่า F-test เท่ากับ 4.511 และค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีแตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบิน ได้ค่า F-test เท่ากับ 5.973 และค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรแตกต่างกัน

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบิน ด้วยวิธีผลต่างน้อยที่สุดของ Fisher (LSD)

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบิน ได้ผลดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์การ

เปรียบเทียบผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินน้อยกว่า 10 ปี และ 10 – 20 ปี ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.010 แสดงว่าผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การแตกต่างกับผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 10 – 20 ปี

เปรียบเทียบผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินน้อยกว่า 10 ปี และ 21 – 30 ปี ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.060 แสดงว่าผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกับผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 21 – 30 ปี

เปรียบเทียบผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินน้อยกว่า 10 ปี และ 31 – 40 ปี ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.936 แสดงว่าผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบิน

บินอยู่ในช่วง 21 – 30 ปีมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมไม่แตกต่างกับผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดโรงเรียนการบินอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง
จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ (รวมจำนวนปีที่
รับราชการที่โรงเรียนการบิน)

การเปลี่ยนแปลง	จำนวนปี	\bar{X}	S.D.	F-test	Sig.
ด้านโครงสร้างองค์การ	น้อยกว่า 10 ปี	3.66	0.739	2.416	0.049*
	10 – 20 ปี	3.53	0.852		
	21 – 30 ปี	3.38	0.953		
	31 – 40 ปี	3.50	0.788		
	มากกว่า 40 ปี	4.03	0.315		
ด้านเทคโนโลยี	น้อยกว่า 10 ปี	3.91	0.937	2.051	0.087
	10 – 20 ปี	3.57	1.108		
	21 – 30 ปี	3.74	0.989		
	31 – 40 ปี	3.70	0.928		
	มากกว่า 40 ปี	4.20	0.451		
ด้านบุคลากร	น้อยกว่า 10 ปี	3.55	0.741	2.496	0.043*
	10 – 20 ปี	3.29	0.962		
	21 – 30 ปี	3.38	0.906		
	31 – 40 ปี	3.35	0.892		
	มากกว่า 40 ปี	4.15	0.335		
เฉลี่ยรวม	น้อยกว่า 10 ปี	3.70	0.566	2.547	0.040*
	10 – 20 ปี	3.47	0.702		
	21 – 30 ปี	3.48	0.701		
	31 – 40 ปี	3.51	0.646		
	มากกว่า 40 ปี	4.11	0.164		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า โดยภาพรวมเมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศได้ค่า F-test เท่ากับ 2.547 และค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การ จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศได้ค่า F-test เท่ากับ 2.416 และค่า Sig. เท่ากับ 0.049 ซึ่งค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้างองค์การแตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศได้ค่า F-test เท่ากับ 2.051 และค่า Sig. เท่ากับ 0.087 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศได้ค่า F-test เท่ากับ 2.496 และค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรแตกต่างกัน

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามจำนวนปีที่

รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ ด้วยวิธีผลต่างน้อยที่สุดของ Fisher (LSD)

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศ ได้ผลดังนี้

ด้าน โครงสร้างองค์การ

เปรียบเทียบผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศน้อยกว่า 10 ปีและ 10 – 20 ปี ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.206 แสดงว่าผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกับผู้ที่มีจำนวนปีที่รับราชการในสังกัดกองทัพอากาศอยู่ในช่วง 10 – 20 ปี

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การเปลี่ยนแปลง	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F-test	Sig.
ด้าน โครงสร้างองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.55	0.819	0.405	0.667
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.52	0.878		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.73	0.643		
ด้านเทคโนโลยี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.77	1.007	0.947	0.389
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.67	0.990		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.04	0.938		
ด้านบุคลากร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.46	0.885	1.033	0.357
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.34	0.866		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.57	0.769		
เฉลี่ยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.59	0.644	0.875	0.418
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.51	0.677		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.77	0.617		

จากตารางที่ 4.43 พบว่า โดยภาพรวมเมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามวุฒิการศึกษาได้ค่า F-test เท่ากับ 0.875 และค่า Sig. เท่ากับ 0.418 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร จำแนกตามวุฒิการศึกษาได้ค่า F-test เท่ากับ 0.405 และค่า Sig. เท่ากับ 0.667 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี จำแนกตามวุฒิการศึกษาได้ค่า F-test เท่ากับ 0.947 และค่า Sig. เท่ากับ 0.389 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษาได้ค่า F-test เท่ากับ 1.033 และค่า Sig. เท่ากับ 0.357 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรไม่แตกต่างกัน