

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการรับรู้และระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ของพนักงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมใหม่ เพื่อเสนอแนะแนวทางและวิธีการที่เหมาะสม

กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ จำนวน 290 คน จากประชากรจำนวน 1,060 คน มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการรับรู้และระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ระดับการรับรู้ของพนักงานในแต่ละระดับ พบว่ามีความแตกต่างกัน ในด้านพฤติกรรมของพนักงานในแต่ละระดับพบว่า มีระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่แตกต่างกัน (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของพนักงาน คือปัจจัยด้านทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงาน รวมทั้งปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน คือ ควรจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอแก่การใช้งาน สร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการรับรู้ จัดระบบการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่าง ควรมีการติดตามและประเมินผล และควรให้ความรู้แก่พนักงาน รวมถึงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

The purposes of this research were to (1) study the levels of perception and behavior modification of personnel under the new organizational culture (2) study factors that influenced the adjustment of personnel to new organization culture, and recommend suitable modification approach that should be employed.

The samples were 290 personnel extracted from 1,060 Provincial Electricity Authority Area 3 (South) personnel. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were percentage, mean, standard deviation, and step wise regression.

The result of the research revealed that (1) perception and behavior modification of personnel under new organization culture were in moderate level, levels of perception of personnel in each level were different at .05 level of significance. However, there were no differences in level of adjustment to the new culture (2) factors that influenced personnel adjustment were their attitude and job satisfaction, including motivation.

Suggestions for appropriate approach to modify personnel behavior to become align with new organizational culture were: the provision of sufficient modern office equipment, the creation of suitable organizational climate to foster positive perception, the development of effective communication system, good model exercised by management team, appropriate follow up and evaluation scheme, the dissemination of needed knowledge within the organization, and the management promotion of teamwork.