

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะได้นำเสนอผลการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนที่สำคัญพร้อมตารางการแสดงผล ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคใต้ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็นข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง การไฟฟ้าที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นปัญหาการวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ของพนักงานในการปฏิบัติงาน ภายใต้วัฒนธรรมใหม่

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงานในแต่ละระดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของพนักงานในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ของการไฟฟ้าในแต่ละระดับ

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ภายใต้วัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงานในแต่ละระดับ

3.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ทักษะและความพึงพอใจของพนักงาน แรงจูงใจ บทบาทผู้นำ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความชัดเจนของนโยบาย และตัวแปรตาม คือ ระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่

ตอนที่ 4 ข้อเสนอที่ได้จากการค้นพบ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (จากแบบสอบถามปลายเปิด) แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

- 4.1 ปัญหาและอุปสรรคหรือข้อจำกัดของการนำวัฒนธรรมใหม่มาใช้
ในการปฏิบัติงาน
- 4.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสำเร็จของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใน
การนำวัฒนธรรมใหม่มาใช้
- 4.3 ความคิดเห็นอื่น ๆ

ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้

ในการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
เขต 3 ภาคใต้ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษารั้งนี้จำนวน 290 คน ที่นำมาอธิบายในส่วนนี้
ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง การไฟฟ้าที่สังกัด
และรายได้ต่อเดือน ดังนี้

1.1.1 เพศ

จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ที่เป็น
กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 68.6) ส่วนเพศหญิง (ร้อยละ 31.4)
ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	199	68.6
หญิง	91	31.4
รวม	290	100

1.1.2 อายุ

ผลการศึกษาพบว่า อายุของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ที่มีจำนวนมากที่สุดอยู่ในช่วงระหว่าง 41 - 50 ปี โดยในช่วงอายุ 21- 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 29 คน (ร้อยละ 10) ช่วงอายุ 31 - 40 ปี มี 65 คน (ร้อยละ 22.4) ช่วงอายุ 41 - 50 ปี มี 127 คน (ร้อยละ 43.8) และช่วงอายุ 51 - 60 ปี มี 69 คน (ร้อยละ 23.8) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	29	10.0
31 - 40 ปี	65	22.4
41 - 50 ปี	127	43.8
51 - 60 ปี	69	23.8
รวม	290	100

1.1.3 อายุงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีอายุงานมากที่สุดระหว่าง 11-20 ปี โดยในช่วงอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี มี 27 คน (ร้อยละ 9.4) ในช่วงอายุงานระหว่าง 6 - 10 ปี มี 11 คน (ร้อยละ 3.8) ในช่วงอายุงานระหว่าง 11 - 20 ปี มี 125 คน (ร้อยละ 43.4) ในช่วงอายุงานระหว่าง 21 - 30 ปี มี 111 คน (ร้อยละ 38.5) และในช่วงอายุงานที่มากกว่า 30 ปี มี 14 คน (ร้อยละ 4.9) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	27	9.4
6 - 10 ปี	11	3.8
11 - 20 ปี	125	43.4
21 - 30 ปี	111	38.5
มากกว่า 30 ปี	14	4.9
รวม	288	100

MISSING CASE = 2

1.1.4 ระดับการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คนส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 162 คน (ร้อยละ 56.1) มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 125 คน (ร้อยละ 43.3) และ มีผู้จบการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีเพียง 2 คน (ร้อยละ 0.70) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	162	56.1
ปริญญาตรี	125	43.3
สูงกว่าปริญญาตรี	2	.7
รวม	289	100

MISSING CASE = 1

1.1.5 ระดับพนักงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่มีตำแหน่งอยู่ในระดับ 4 - 7 จำนวน 213 คน (ร้อยละ 73.4) รองลงมา มีตำแหน่งอยู่ในระดับ 1 - 3 จำนวน 53 คน (ร้อยละ 18.3) และมีตำแหน่งอยู่ในระดับ 8 - 10 จำนวน 24 ราย (ร้อยละ 8.3) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้จำแนกตามระดับพนักงาน

ระดับพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 1 - 3	53	18.0
ระดับ 4 - 7	213	73.7
ระดับ 8 - 10	24	8.3
รวม	290	100

1.1.6 การไฟฟ้าที่สังกัด

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ จำนวน 71 คน (ร้อยละ 24.5) รองลงมาเป็นพนักงานของการไฟฟ้าจังหวัดสงขลาและการไฟฟ้าจังหวัดพัทลุงซึ่งมีจำนวนที่เท่ากัน 48 คน (ร้อยละ 16.6) นอกจากนั้นเป็นพนักงานของการไฟฟ้าจังหวัดนราธิวาสจำนวน 34 คน (ร้อยละ 11.7) พนักงานการไฟฟ้าจังหวัดยะลาจำนวน 33 คน (ร้อยละ 11.4) พนักงานของการไฟฟ้าจังหวัดปัตตานีจำนวน 32 คน (ร้อยละ 11) และการไฟฟ้าจังหวัดสตูลจำนวน 24 คน (ร้อยละ 8.3) ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้จำแนกตามการไฟฟ้าที่สังกัด

การไฟฟ้าที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3	71	24.5
การไฟฟ้าจังหวัดยะลา	33	11.4
การไฟฟ้าจังหวัดปัตตานี	32	11.0
การไฟฟ้าจังหวัดนราธิวาส	34	11.7
การไฟฟ้าจังหวัดสงขลา	48	16.6
การไฟฟ้าจังหวัดพัทลุง	48	16.6
การไฟฟ้าจังหวัดสตูล	24	8.3
รวม	290	100

1.1.7 รายได้ต่อเดือน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ส่วนมากมีระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 25,000 บาท คือมีจำนวน 118 คน (ร้อยละ 40.7) มีระดับรายได้ที่ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 8 คน (ร้อยละ 2.8) นอกจากนั้น มีระดับรายได้ระหว่าง 25,001 - 40,000 บาท จำนวน 111 คน (ร้อยละ 38.3) ระดับรายได้ระหว่าง 40,001 - 55,000 บาท มีจำนวน 35 คน ส่วนที่มีรายได้มากกว่า 55,000 บาท ขึ้นไปมีจำนวน 18 คน (ร้อยละ 6.2) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	8	2.8
10,001 - 25,000 บาท	118	40.7
25,001 - 40,000 บาท	111	38.3
40,001 - 55,000 บาท	35	12.1
มากกว่า 55,000 บาท	18	6.2
รวม	290	100

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นปัญหาการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง “การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานขององค์กร : ศึกษากรณีเฉพาะการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้” ผู้ศึกษาได้นำเสนอข้อมูลตามประเด็นปัญหาการวิจัยออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ของพนักงานในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่
2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงานในแต่ละระดับ
3. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ของพนักงานในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่

จากการศึกษา ดังปรากฏผลในตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 2.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในด้านความชัดเจนของวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานพนักงานมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.10 รองลงมา ในด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรจากจากเสียงตามสาย วารสาร แผ่นพับ บอร์ดติดประกาศ รายงานการประชุมและเว็บไซต์ของ กฟภ. เกี่ยวกับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานพนักงานมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.01 ส่วนด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรจากผู้บริหาร พนักงานมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 2.99 ด้านการรับรู้ในด้านการเข้าใจในวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานพนักงานมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 2.98 และในการปฏิบัติหน้าที่ตามวัฒนธรรมใหม่ในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 2.83

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ของพนักงานในการปฏิบัติงาน
ภายใต้วัฒนธรรมใหม่

ข้อที่	การรับรู้	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
1	พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ภายในองค์กรจากผู้บริหารเกี่ยวกับ วัฒนธรรมใหม่	290	2.99	.756	ปานกลาง
2	พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ภายในองค์กรจากเสียงตามสาย วารสาร แผ่นพับ บอร์ดติดประกาศ รายงานการประชุม และเว็บไซต์ของ กฟภ. เกี่ยวกับ วัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน	290	3.01	.776	ปานกลาง
3	ความชัดเจนของวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน ที่ กฟภ. ประกาศใช้	289	3.10	.804	ปานกลาง
4	ความเข้าใจในวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน ของพนักงาน	290	2.98	.785	ปานกลาง
5	การปฏิบัติหน้าที่ตามวัฒนธรรมใหม่ในภาพรวม ของพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้	290	2.83	.750	ปานกลาง
รวม		289	2.98	.556	ปานกลาง

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงานในแต่ละระดับ

การศึกษาพฤติกรรมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ ได้แบ่งการศึกษออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความทันสมัยข่าวสาร ด้านบริการที่ดี ด้านความสามัคคี ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสร้างความพึงพอใจ ด้านความโปร่งใสและมีคุณธรรม ซึ่งปรากฏผลการศึกษาดังตารางที่ 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงานในแต่ละระดับ

ข้อที่	การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็นด้าน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
1	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงาน	290	2.94	.742	ปานกลาง
2	การสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ของพนักงาน	290	2.95	.796	ปานกลาง
ด้านความทันสมัยข่าวสาร					
3	การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ขององค์กร	290	3.14	.786	ปานกลาง
4	ความถี่ของการได้รับข่าวสารที่ทันสมัย ของพนักงาน	290	2.97	.797	ปานกลาง
ด้านบริการที่ดี					
5	พนักงานได้ให้บริการที่รวดเร็วและมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นแก่ลูกค้า	290	3.28	.745	ปานกลาง
6	พนักงานของการไฟฟ้าฯ ในภาพรวม มีการให้บริการที่ดีแก่ลูกค้าเพิ่มขึ้น	290	3.23	.735	ปานกลาง
ด้านความสามัคคี					
7	ความสามัคคีของพนักงาน ภายในองค์กร	290	2.99	.785	ปานกลาง
8	การทำงานเป็นทีมของพนักงาน	288	3.04	.808	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงานในแต่ละระดับ (ต่อ)

ข้อที่	การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็นด้าน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
ด้านความรับผิดชอบ					
9	การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ในภาพรวมของพนักงาน	290	3.18	.719	ปานกลาง
10	การมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่องานที่ได้ รับมอบหมายโดยภาพรวมของพนักงาน	290	3.18	.706	ปานกลาง
ด้านการสร้างความพึงพอใจ					
11	การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น กับลูกค้าโดยภาพรวมของพนักงาน	290	3.32	.683	ปานกลาง
12	การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับ เพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมของพนักงาน	289	3.24	.690	ปานกลาง
ด้านความโปร่งใสและมีคุณธรรม					
13	ความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของ ระบบการปฏิบัติงาน ภายในองค์กร	290	3.27	.783	ปานกลาง
14	ความกระตือรือร้น และความจริงใจ ในการให้บริการของพนักงาน	290	3.15	.792	ปานกลาง
15	การนำหลักคุณธรรมมายึดถือปฏิบัติ ในการบริหารงานบุคคล	290	3.05	.747	ปานกลาง
16	การนำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ ในการบริหารงานของ กฟผ.	290	3.07	.782	ปานกลาง
รวม		287	3.12	.557	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ มีระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงานแต่ละระดับ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการสร้างควมพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับลูกค้าโดยภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.32 ด้านการให้บริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นแก่ลูกค้าของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางคือ มีค่าเฉลี่ย = 3.28 ในด้านความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของระบบการปฏิบัติงานภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.27 ด้านการสร้างควมพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.24 ด้านการให้บริการที่ดีแก่ลูกค้าในภาพรวมเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.23 ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.18 และพนักงานมีจิตสำนึกต่องานที่ได้รับมอบหมายโดยภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.18 และด้านความกระตือรือร้นและความจริงใจในการให้บริการของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = 3.15 ด้านความทันสมัยของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.14 ด้านการนำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของ กฟภ. อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.07 ด้านการนำหลักคุณธรรมมายึดถือปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.05 ส่วนในด้านการทำงานเป็นทีมของพนักงานมีเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.04 ด้านความสามัคคีของพนักงานภายในองค์กรมีเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 2.99 และพบว่าความถี่ของการได้รับข่าวสารที่ทันสมัยของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 2.97 ในด้านการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 2.95 และพนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 2.94

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน

การศึกษาในส่วนนี้จะแสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ โดยตัวแปรอิสระประกอบด้วย ทักษะคิดและความพึงพอใจของพนักงาน แรงจูงใจ บทบาทผู้นำ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความชัดเจนของนโยบาย และตัวแปรตามคือระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ ซึ่งปรากฏผลการศึกษาดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน

ข้อที่	ปัจจัย	N	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงาน					
1	การส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน	290	3.61	.791	มาก
2	การปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมใหม่มีส่วนช่วยในการสร้างความสำเร็จให้แก่ กฟภ.	290	3.63	.770	มาก
3	การประกาศใช้วัฒนธรรมใหม่มีส่วนช่วยในการสร้างความสำเร็จของ กฟภ.	290	3.51	.722	มาก
4	การสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรของ กฟภ. จะมีส่วนช่วยในการสร้างความสำเร็จของ กฟภ.	290	3.60	.827	มาก
5	เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่	290	3.57	.817	มาก
รวม		290	3.58	.655	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้มีความเห็นว่ามีปัจจัยด้านทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ย = 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในด้านทัศนคติของพนักงานในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมใหม่ พนักงานมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมใหม่มีส่วนช่วยในการสร้างความสำเร็จให้แก่ กฟภ. อยู่ในระดับมากคือ มีค่าเฉลี่ย = 3.63 และการส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานจะมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ อยู่ในระดับมากคือ มีค่าเฉลี่ย = 3.61 นอกจากนี้การสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรของ กฟภ. จะมีส่วนช่วยในการสร้างความสำเร็จในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ อยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ย = 3.60 ส่วนเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานและการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.57 และการประกาศใช้วัฒนธรรมใหม่มีส่วนช่วยในการสร้างความสำเร็จให้แก่ กฟภ. และมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่อยู่ในระดับมากคือ มีค่าเฉลี่ย = 3.51

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจกับการมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน

ข้อที่	ปัจจัย	N	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านแรงจูงใจ					
6	การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและ องค์การ	290	3.63	.801	มาก
7	การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	289	3.69	.781	มาก
8	การกำหนดให้มีรางวัลบุคคลคุณภาพประจำปี ของ กฟภ.	287	3.27	.898	ปานกลาง
รวม		287	3.56	.693	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้มีความเห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ย = 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.69 นอกจากนี้ การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและองค์การก็เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.63 และการกำหนดให้มีรางวัลบุคคลคุณภาพประจำปีของ กฟภ. จะมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.27

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบทบาทผู้นำกับการมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน

ข้อที่	ปัจจัย	N	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านบทบาทผู้นำ					
9	ความสามารถในการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา	290	3.68	.851	มาก
10	การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อ การนำวัฒนธรรมมาใช้	290	3.52	.849	มาก
รวม		290	3.55	.784	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ มีความเห็นว่ ปัจจัยด้านบทบาทผู้นำมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ย = 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความเห็นว่ ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.68 ส่วนการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนำ วัฒนธรรมใหม่มาใช้จะมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.52

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับ
การมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน

ข้อที่	ปัจจัย	N	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
11	การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการ	290	3.59	.841	มาก
12	การสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงาน เป็นทีม	290	3.68	.864	มาก
รวม		290	3.63	.792	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้มีความเห็นว่
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการ
ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย = 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมี
ความเห็นว่าการสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับ
วัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.68 สำหรับการส่งเสริมให้
บุคลากรเข้ามามี ส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการจะมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับ
วัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.59

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมกับการมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน

ข้อที่	ปัจจัย	N	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อม					
13	การประกาศใช้วัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของ กฟภ.	289	3.48	.764	มาก
14	ความชัดเจนและเหมาะสมของวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน	290	3.43	.737	มาก
15	การมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	290	3.76	.878	มาก
16	การมีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอ	290	3.71	.895	มาก
รวม		288	3.60	.686	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้มีความเห็นว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย = 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความเห็นว่าการมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.76 ส่วนการมีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.71 นอกจากนี้การประกาศใช้วัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของ กฟภ. มีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.48 และความชัดเจนและเหมาะสมของวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.43

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์การกับการมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน

ข้อที่	ปัจจัย	N	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านโครงสร้างองค์การ					
17	การกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	290	3.59	.811	มาก
18	การแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเหมาะสม	290	3.65	.769	มาก
รวม		288	3.61	.722	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้มีความเห็นว่ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย = 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความเห็นว่าการแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเหมาะสมมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.65 และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งไว้ชัดเจนมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.59

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารกับการมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน

ข้อที่	ปัจจัย	N	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านการติดต่อสื่อสาร					
19	การที่องค์กรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวัฒนธรรมใหม่ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	290	3.58	.777	มาก
20	การที่องค์กรเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวัฒนธรรมใหม่ ด้วยรูปแบบที่ทันสมัยและเหมาะสม	290	3.55	.758	มาก
21	การให้ความรู้ความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนแก่บุคลากร เกี่ยวกับวัฒนธรรมใหม่	290	3.61	.778	มาก
รวม		289	3.58	.699	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้มีความเห็นว่าปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย = 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความเห็นว่าการให้ความรู้ความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรเกี่ยวกับวัฒนธรรมใหม่จะมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.61 นอกจากนี้ การที่องค์กรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวัฒนธรรมใหม่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.58 และการที่องค์กรเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวัฒนธรรมใหม่ด้วยรูปแบบที่ทันสมัยและเหมาะสมมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.55

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบายกับการ
มีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน

ข้อที่	ปัจจัย	N	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านความชัดเจนของนโยบาย					
22	การกำหนดนโยบายและแนวทาง การปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ที่ชัดเจน	290	3.60	.757	มาก
23	การที่บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการทำงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่	290	3.66	.779	มาก
รวม		289	3.63	.707	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบายมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย = 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความเห็นว่าการที่บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ มีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.66 นอกจากนี้การกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ที่ชัดเจนมีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.60

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ผู้ศึกษาขอเสนอผลการศึกษิตตามสมมติฐาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

- 1) ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของพนักงานในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ของการไฟฟ้าในแต่ละระดับ
- 2) ผลการวิเคราะห์ระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงานในแต่ละระดับ
- 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระประกอบด้วย ทักษะและความพึงพอใจของพนักงาน แรงจูงใจ บทบาทผู้นำ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความชัดเจนของนโยบาย และตัวแปรตาม คือ ระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของพนักงานในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ของการไฟฟ้าในแต่ละระดับ

สมมติฐาน H_0

(ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของพนักงานในแต่ละระดับที่มีต่อการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมใหม่มีระดับการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกัน)

สมมติฐาน H_1

(ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของพนักงานในแต่ละระดับที่มีต่อการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมใหม่มีระดับการรับรู้ที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 ระดับ)

จากผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้ของพนักงานของแต่ละระดับต่อการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมใหม่มีความแตกต่างในแต่ละระดับ ดังจะเห็นได้จากผลการวิเคราะห์ของความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One Way Analysis of Variance) มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่า .01 ($p = .008^*$, $df = 2$, $F = 4.859$) ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของพนักงาน จำแนกตาม
ระดับพนักงาน

การรับรู้ของพนักงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	df.	F-values	p.
1. การรับรู้ข่าวสารจากผู้บริหาร						
- ระดับ 1 - 3	52	2.69	.673	2	6.404	.002**
- ระดับ 4 - 7	213	3.02	.749			
- ระดับ 8 - 10	24	3.29	.806			
2. การรับรู้ข่าวสารจากเสียงตามสาย วารสารแผ่นพับ บอร์ดติด ประกาศ รายงานการประชุม และเว็บไซต์						
- ระดับ 1 - 3	52	2.79	.800	2	3.879	.022*
- ระดับ 4 - 7	213	3.03	.767			
- ระดับ 8 - 10	24	3.29	.690			
3. ความชัดเจนของวัฒนธรรมใหม่						
- ระดับ 1-3	52	2.88	.878	2	4.365	.014*
- ระดับ 4-7	212	3.11	.758			
- ระดับ 8-10	24	3.46	.932			
4. ความเข้าใจในวัฒนธรรมใหม่						
- ระดับ 1-3	52	2.75	.837	2	4.270	.015*
- ระดับ 4-7	213	3.00	.730			
- ระดับ 8-10	24	3.29	.999			
5. การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่						
- ระดับ 1-3	52	2.81	.715	2	3.552	.030*
- ระดับ 4-7	213	2.88	.765			
- ระดับ 8-10	24	2.46	.588			

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของพนักงาน จำแนกตามระดับพนักงาน (ต่อ)

การรับรู้ของพนักงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	df.	F-values	p.
6. รวมการรับรู้						
- ระดับ 1 - 3	52	2.78	.597	2	4.859	.008**
- ระดับ 4 - 7	212	3.00	.532			
- ระดับ 8 - 10	24	3.15	.586			

* นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5 **นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

เมื่อนำมาวิเคราะห์ post-hoc ต่อไป เพื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ในแต่ละกลุ่มของระดับพนักงาน โดยใช้วิธีของ Scheffe แล้วพบว่า มีความแตกต่างกันใน 3 กลุ่มได้แก่ (1) การรับรู้ของพนักงานระดับ 1-3 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้แตกต่างจากพนักงานระดับ 4-7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานระดับ 4-7 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงกว่าพนักงานระดับ 1-3 เท่ากับ .2248 (2) การรับรู้ของพนักงานระดับ 1-3 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้แตกต่างจากพนักงานระดับ 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานระดับ 8-10 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงกว่าพนักงานระดับ 1-3 เท่ากับ .3737 (3) การรับรู้ของพนักงานระดับ 4-7 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้แตกต่างจากพนักงานระดับ 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานระดับ 8-10 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงกว่าพนักงานระดับ 4-7 เท่ากับ .1489 รายละเอียดปรากฏข้อมูล ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้ของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามระดับเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe

ระดับ	\bar{X}	ระดับ 1 - 3	ระดับ 4 - 7	ระดับ 8 - 10
		2.7846	3.0094	3.1583
ระดับ 1 - 3	2.7846	-	.2248*	.3737*
ระดับ 4 - 7	3.0094		-	.1489*
ระดับ 8 - 10	3.1583			-

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ของพนักงานจากผู้บริหารในแต่ละกลุ่มของระดับพนักงาน โดยใช้วิธีของ Scheffe มีความแตกต่างกันใน 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) การรับรู้ของพนักงานระดับ 1-3 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้แตกต่างจากพนักงานระดับ 4-7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานระดับ 4-7 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงกว่าพนักงานระดับ 1-3 เท่ากับ .33 (2) การรับรู้ของพนักงานระดับ 1-3 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้แตกต่างจากพนักงานระดับ 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานระดับ 8-10 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงกว่าพนักงานระดับ 1-3 เท่ากับ .60 รายละเอียดปรากฏข้อมูล ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้ของพนักงานจากผู้บริหาร
จำแนกตามระดับเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe

ระดับ	\bar{X}	ระดับ 1 - 3	ระดับ 4 - 7	ระดับ 8 - 10
		2.69	3.02	3.29
ระดับ 1 - 3	2.69	-	.33*	.60*
ระดับ 4 - 7	3.02		-	.27
ระดับ 8 - 10	3.29			-

และพบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ของพนักงานจากเสียงตามสายและอื่น ๆ ในแต่ละกลุ่มของระดับพนักงาน โดยใช้วิธีของ Scheffe มีความแตกต่างกันใน 1 กลุ่ม ได้แก่ (1) การรับรู้ของพนักงานระดับ 1-3 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้แตกต่างจากพนักงานระดับ 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานระดับ 8-10 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงกว่าพนักงานระดับ 1-3 เท่ากับ .50 ดังรายละเอียดปรากฏข้อมูล ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้ของพนักงานจากเสียงตามสาย
และอื่น ๆ จำแนกตามระดับเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe

ระดับ	\bar{X}	ระดับ 1 - 3	ระดับ 4 - 7	ระดับ 8 - 10
		2.79	3.03	3.29
ระดับ 1 - 3	2.79	-	.24	.50*
ระดับ 4 - 7	3.03		-	.26
ระดับ 8 - 10	3.29			-

จากการศึกษาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ของพนักงานด้านความชัดเจนของวัฒนธรรมใหม่ในแต่ละกลุ่มของระดับพนักงาน โดยใช้วิธีของ Scheffe แล้ว พบว่า มีความแตกต่างกันใน 1 กลุ่มได้แก่ (1) การรับรู้ของพนักงานระดับ 1-3 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้แตกต่างจากพนักงานระดับ 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานระดับ 8-10 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงกว่าพนักงานระดับ 1-3 เท่ากับ .57 ดังรายละเอียดปรากฏข้อมูล ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้ของพนักงานด้านความชัดเจนของวัฒนธรรมใหม่ จำแนกตามระดับเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe

ระดับ	\bar{X}	ระดับ 1 - 3	ระดับ 4 - 7	ระดับ 8 - 10
			2.88	3.11
ระดับ 1 - 3	2.88	-	.23	.57*
ระดับ 4 - 7	3.11		-	.35
ระดับ 8 - 10	3.46			-

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ของพนักงานด้านความเข้าใจในวัฒนธรรมใหม่ในแต่ละกลุ่มของระดับพนักงาน โดยใช้วิธีของ Scheffe แล้ว พบว่า มีความแตกต่างกันใน 1 กลุ่มได้แก่ (1) การรับรู้ของพนักงานระดับ 1-3 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้แตกต่างจากพนักงานระดับ 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานระดับ 8-10 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงกว่าพนักงานระดับ 1-3 เท่ากับ .54 ดังรายละเอียดปรากฏข้อมูล ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้ของพนักงานด้านความเข้าใจในวัฒนธรรมใหม่ จำแนกตามระดับเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe

ระดับ	\bar{X}	ระดับ 1 - 3	ระดับ 4 - 7	ระดับ 8 - 10
			2.75	3.00
ระดับ 1 - 3	2.75	-	.25	.54*
ระดับ 4 - 7	3.00		-	.30
ระดับ 8 - 10	3.29			-

และ เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ของพนักงานในด้านการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ ในแต่ละกลุ่มของระดับพนักงาน โดยใช้วิธีของ Scheffe แล้ว พบว่า มีความแตกต่างกันใน 1 กลุ่มได้แก่ (1) การรับรู้ของพนักงานระดับ 4-7 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้แตกต่างจากพนักงานระดับ 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยพนักงานระดับ 8-10 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงกว่าพนักงานระดับ 4-7 เท่ากับ .42 ดังรายละเอียดปรากฏข้อมูล ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้ของพนักงานในด้านการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ จำแนกตามระดับเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe

ระดับ	\bar{X}	ระดับ 1 - 3	ระดับ 4 - 7	ระดับ 8 - 10
		2.81	2.88	2.46
ระดับ 1 - 3	2.81	-	.07	.35
ระดับ 4 - 7	2.88		-	.42*
ระดับ 8 - 10	2.46			-

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้ วัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงานในแต่ละระดับ

สมมติฐาน H_0

(ค่าเฉลี่ยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานในแต่ละระดับที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ในการทำงานมีระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่แตกต่างกัน)

สมมติฐาน H_1

(ค่าเฉลี่ยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานในแต่ละระดับที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ในการทำงานมีระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 ระดับ)

จากผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานของแต่ละระดับต่อการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานมีระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังจะเห็นได้จากผลการวิเคราะห์ของความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One Way Analysis of Variance) มีระดับนัยสำคัญมากกว่า .05 ($P = .376$, $df = 2$, $F = .982$) ดังแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงาน จำแนกตามระดับ

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	จำนวน	\bar{X}	S.D.	df.	F-values	p.
1. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
- ระดับ 1 - 3	52	3.01	.810	2	2.249	.107
- ระดับ 4 - 7	213	2.96	.690			
- ระดับ 8 - 10	24	2.66	.545			
2. ด้านความทันสมัยข่าวสาร						
- ระดับ 1 - 3	52	2.96	.609	2	.514	.598
- ระดับ 4 - 7	213	3.07	.764			
- ระดับ 8 - 10	24	3.10	.765			

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ
พนักงานจำแนกตามระดับ (ต่อ)

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	จำนวน	\bar{X}	S.D.	df.	F-values	p.
3. ด้านการให้บริการที่ดี						
- ระดับ 1 - 3	52	3.17	.713	2	1.019	.362
- ระดับ 4 - 7	213	3.26	.696			
- ระดับ 8 - 10	24	3.41	.619			
4. ด้านความสามัคคี						
- ระดับ 1 - 3	51	2.95	.867	2	.544	.581
- ระดับ 4 - 7	212	3.01	.739			
- ระดับ 8 - 10	24	3.14	.616			
5. ด้านความรับผิดชอบ						
- ระดับ 1 - 3	52	3.00	.727	2	2.872	.058
- ระดับ 4 - 7	213	3.19	.661			
- ระดับ 8 - 10	24	3.35	.429			
6. ด้านการสร้างความพึงพอใจ						
- ระดับ 1 - 3	52	3.25	.606	2	1.063	.347
- ระดับ 4 - 7	212	3.26	.653			
- ระดับ 8 - 10	24	3.45	.487			
7. ด้านความโปร่งใสและมีคุณธรรม						
- ระดับ 1 - 3	52	2.96	.724	2	2.656	.072
- ระดับ 4 - 7	213	3.15	.665			
- ระดับ 8 - 10	24	3.31	.484			
8. รวมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ของพนักงานทุกด้าน						
- ระดับ 1 - 3	51	3.03	.575	2	.982	.376
- ระดับ 4 - 7	211	3.13	.563			
- ระดับ 8 - 10	24	3.20	.430			

* นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5 **นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

3.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระที่ ประกอบด้วย ทักษะคิดและความพึงพอใจของพนักงาน แรงจูงใจ บทบาทผู้นำ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความชัดเจนของนโยบาย และตัวแปรตามคือ ระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ โดยนำมากำหนดสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน H_0

(ทักษะคิดและความพึงพอใจของพนักงาน แรงจูงใจ บทบาทผู้นำ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความชัดเจนของนโยบายเป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน)

สมมติฐาน H_1

(ทักษะคิดและความพึงพอใจของพนักงาน แรงจูงใจ บทบาทผู้นำ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความชัดเจนของนโยบายเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน)

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ปรากฏผลการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน (N = 290)

ตัวแปรอิสระ	ลำดับที่ของสมการถดถอย (model)	
	1	2
ทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงาน	.550	.376
แรงจูงใจ		.239
Constant	1.435	1.282
R	.550	.574
R ²	.303	.329
R ² Change	.303	.026
Std. Error of the Estimate	.46242	.45437
F	119.848	67.493
Sig. (P)	.000	.000

*P < .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอย พบว่าทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 30.3 มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 = .303, P = .000$) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นตัวสุดท้าย ได้แก่ แรงจูงใจ มีความสามารถอธิบายเพิ่มได้เพียง ร้อยละ 2.6 มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 \text{ Change} = .026, P = .000$) และเมื่อรวมตัวแปรทั้ง 2 ตัว เข้าด้วยกันแล้วปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 32.9 มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 = .329, P = .000$) ขณะที่ตัวแปรที่ไม่สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงานได้ คือ บทบาทผู้นำ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างองค์กร การติดต่อสื่อสาร และความชัดเจนของนโยบาย

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระในการอธิบายความผันแปรเรื่องการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีอิทธิพลและอธิบายความผันแปรเรื่องการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน ได้จากมากไปหาน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ (1) ทักษะและความพึงพอใจของพนักงาน ($Beta = .376, P < .05$) และ (2) แรงจูงใจ ($Beta = .239, P < .05$) โดยพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว คือ ทักษะและความพึงพอใจของพนักงาน และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน กล่าวคือ หากพนักงานมีทักษะที่ดีและมีความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนมีแรงจูงใจที่ดีก็จะทำให้พนักงานมีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ตอนที่ 4 ข้อสรุปที่ได้จากการค้นพบ

ผลการศึกษาคำถามปลายเปิดของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ พบว่าในภาพรวมมีปัญหาและอุปสรรค หรือข้อจำกัด ตลอดจนข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น ดังนี้

4.1 ปัญหาและอุปสรรคหรือข้อจำกัดของการนำวัฒนธรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมพนักงานได้เสนอปัญหาและอุปสรรค หรือข้อจำกัดในการนำวัฒนธรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน 14 ประเด็น ดังรายละเอียดตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวนและร้อยละของปัญหาและอุปสรรคหรือข้อจำกัดของการนำวัฒนธรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ประเด็นปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
1. พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ค่อนข้างน้อย	3	3.75
2. พนักงานไม่ทุ่มเทการปฏิบัติงาน	3	3.75
3. ผู้บริหารขาดความจริงใจในการนำวัฒนธรรมใหม่มาใช้	6	7.50
4. เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่ทันสมัย	5	6.25
5. พนักงานไม่ให้ความสำคัญ และไม่ให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมใหม่	8	10.00

ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวนและร้อยละของปัญหาและอุปสรรคหรือข้อจำกัดของการนำ
วัฒนธรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ประเด็นปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
6. พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่	20	25.00
7. การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างเข้าใจในการ ปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่น้อย ไม่สม่ำเสมอและไม่ทั่วถึง	18	22.50
8. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอแก่การ ใช้งาน	3	3.75
9. พนักงานไม่ยอมปรับตัว และไม่ยอมรับ การเปลี่ยนแปลง	6	7.50
10. อัตรากำลังในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม	1	1.25
11. พนักงานยังไม่มีความพร้อมที่จะนำวัฒนธรรม ใหม่มาใช้ในการทำงาน	2	2.50
12. ผู้บริหารไม่ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมใหม่ แก่พนักงาน	1	1.25
13. พนักงานขาดความกระตือรือร้นและยึดติดกับ การปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ	3	3.75
14. การปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมใหม่ยังไม่ แพร่หลายในระดับผู้ปฏิบัติ	1	1.25
รวม	80	100

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคหรือ
ข้อจำกัดของการนำวัฒนธรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เห็นว่าปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากพนักงาน
ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่ (ร้อยละ 25) รองลงมาเกิดจาก
การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างเข้าใจในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมใหม่น้อย ไม่สม่ำเสมอและ
ไม่ทั่วถึง (ร้อยละ 22.50) และเกิดจากการที่พนักงานไม่ให้ความสำคัญ และไม่ให้ความร่วมมือใน
การปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมใหม่ (ร้อยละ 10)

4.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสำเร็จของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในการนำ วัฒนธรรมใหม่มาใช้

จากการศึกษาพบว่าพนักงานได้ให้ข้อเสนอแนะในการสร้างความสำเร็จของการนำ
วัฒนธรรมใหม่มาใช้ใน 23 ประเด็น ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสำเร็จของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในการนำ
วัฒนธรรมใหม่มาใช้

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรจัดอบรมหรือประชุมชี้แจงให้มีความรู้ ความ เข้าใจที่ถูกต้องแก่พนักงานอย่างทั่วถึง และ สม่ำเสมอ	22	25.88
2. ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ดีในการนำ วัฒนธรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	2	2.35
3. ควรพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมี ประสิทธิภาพ	2	2.35
4. ผู้บริหารควรมีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน	7	8.23
5. ผู้บริหารควรเป็นผู้ริเริ่มและให้ความรู้แก่พนักงาน	7	8.23
6. ควรจัดให้มีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยและ เพียงพอต่อการใช้งาน	2	2.35
7. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการนำวัฒนธรรม ใหม่มาใช้	2	2.35
8. ควรมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี	1	1.18
9. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่พนักงาน ให้มากกว่านี้	7	8.23
10. ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น	1	1.18
11. บุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถ	1	1.18
12. ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มความ สามัคคี	4	4.71
13. พนักงานควรมีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่องาน	3	3.53

ตารางที่ 4.28 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสำเร็จของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในการนำ
วัฒนธรรมใหม่มาใช้ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
14. ควรมีระบบการติดตามผลอย่างจริงจัง	2	2.35
15. ควรสร้างวินัย กำหนดคคตึกาและบทลงโทษอย่าง จริงจัง	1	1.18
16. ควรจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	1	1.18
17. ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ในการ สร้างความเข้าใจให้กับพนักงานอย่างจริงจัง	2	2.35
18. ในการประชุมทุกครั้งควรมีการสอดแทรกเรื่อง วัฒนธรรมใหม่	1	1.18
19. ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับพนักงาน เพื่อให้มี ใจรักองค์กร	9	10.59
20. ควรมีการสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจแก่ พนักงานให้มากขึ้น	3	3.53
21. ควรมีการกำหนดนโยบายและหน้าที่ให้ชัดเจน	3	3.53
22. ไม่ควรกำหนดวัฒนธรรมใหม่ไว้หลายประการ	1	1.18
23. ผู้บริหารและพนักงานต้องสร้างความเข้าใจ ร่วมกันให้เป็นหนึ่งเดียว	1	1.18
รวม	85	100

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสำเร็จของ
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในการนำวัฒนธรรมใหม่มาใช้ โดยมีความเห็นว่า ควรจัดฝึกอบรมหรือ
ประชุมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่พนักงานอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ (ร้อยละ 25.88)
รองลงมา ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับพนักงาน เพื่อให้มีใจรักองค์กร (ร้อยละ 10.59) นอกจากนี้ยังมี
ความเห็นว่าคุณบริหารควรมีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน รวมทั้งควรเป็นผู้ริเริ่มและให้ความรู้แก่
พนักงาน (ร้อยละ 8.23) และควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่พนักงานให้มากกว่านี้
(ร้อยละ 8.23) ตามลำดับ

4.3 ความคิดเห็นอื่น ๆ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมใน 6 ประเด็น ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ข้อคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้

ความคิดเห็นอื่น ๆ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรทำความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติงาน ภายใต้วัฒนธรรมใหม่กับผู้ที่จะนำมาขยายผลก่อน เพื่อจะได้ไม่ให้เกิดผลในทางลบ	1	10
2. ควรจัดให้พนักงานไปดูงานในหน่วยงานที่ ประสบผลสำเร็จในการนำวัฒนธรรมใหม่มา ใช้งาน	1	10
3. ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในเรื่องต่าง ๆ ได้ อย่างรวดเร็ว ชัดเจน ถูกต้อง และเหมาะสม	3	30
4. ควรจะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ควบคู่กับ การพัฒนาองค์การ	2	20
5. ผู้นำควรให้ความสำคัญและเป็นแบบอย่าง อย่างแท้จริง	2	20
6. การกระจายอำนาจในการบริหารงานเพื่อให้มี เอกภาพในการสั่งการ และการบริหารงานที่ คล่องตัวรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	1	10
รวม	10	100

จากตารางที่ 4.29 พนักงานมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม คือ ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ชัดเจน ถูกต้อง และเหมาะสม (ร้อยละ 30) รองลงมา ควรจะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ควบคู่กับการพัฒนาองค์การ (ร้อยละ 20) นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่าผู้นำควรให้ความสำคัญและเป็นแบบอย่างอย่างแท้จริง (ร้อยละ 20)