

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามผลการวิเคราะห์ ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานภายในองค์การ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มตำแหน่งงาน ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับบริหารงาน ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. สรุปข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิงมีอายุ 25-35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และมีอายุงาน 1-3 ปี

2. สรุปผลการศึกษาระดับความคิดเป็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นกัน

2.1 วัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.88$) ซึ่งสามารถอธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.90$) โดยมีเรื่อง องค์การของท่านมีการสนับสนุนให้คิดค้น ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.06$) และเรื่อง ท่านมีความเป็นอิสระในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.75$)

2) ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.76$) โดยมีเรื่อง ท่านมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานที่จะกระทบต่อตัวท่านเพื่อความก้าวหน้าขององค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.05$) และเรื่อง ท่านกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การแม้ว่าความคิดดังกล่าวจะประหลาดในที่ประชุมอาจไม่เห็นด้วยก็ตามมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.48$)

3) ด้านการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.00$) โดยมีเรื่อง องค์การมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$) และเรื่อง ท่านรู้ว่าองค์การมีความคาดหวังถึงผลในการปฏิบัติงานอะไรจากตัวท่าน โดยสามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.84$)

4) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.73$) โดยมีเรื่ององค์การมักจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การ เกิดพฤติกรรมในการร่วมมือกันในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.83$) และเรื่อง บุคลากรในองค์การ มีการประสานงาน ร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในองค์การ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.63$)

5) ด้านการสนับสนุนในเรื่องการบริหาร พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.74$) โดยมีเรื่อง เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ และแจ้งหัวหน้างาน หัวหน้างานมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนวิธีการแก้ไขอย่างเต็มที่เพื่อช่วยเหลือท่านในการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.82$) และเรื่อง หัวหน้างานมีการสื่อสารกับท่านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.66$)

6) ด้านการควบคุมองค์การ พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.80$) โดยมีเรื่อง หัวหน้างานของท่านจะคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่านเพื่อให้การทำงานของท่านเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.83$) และเรื่อง องค์การท่านมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้ในการควบคุมพฤติกรรมของท่านในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.77$)

7) ด้านลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การ พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.08$) โดยมีเรื่อง ท่านมีความเต็มใจที่จะแสดงตนว่าท่านทำงานที่องค์การแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$) และเรื่อง เมื่อมีบุคคลภายนอกมาตำหนิองค์การของท่านในทางเสียหายท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์การและพร้อมที่จะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.98$)

8) ด้านระบบการให้รางวัลขององค์การ พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยมีเรื่อง ท่านมีความเห็นว่า การขึ้นเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่งขององค์การวัดจากผลงานของท่านมากกว่าความสนิทสนม ระบบอาวุโสหรือความชอบส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.68$) และเรื่อง องค์การมีระเบียบที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.63$)

9) ด้านการยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์การ พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.59$) โดยมีเรื่อง เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงานหัวหน้างานจะนำความขัดแย้ง

ดังกล่าวมาปรึกษาหารือกันเพื่อหาทางออกร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.65$) และเรื่อง ผู้บริหารในองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถวิจารณ์นโยบายขององค์กรที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.53$)

10) ด้านแบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.82$) โดยมีเรื่อง การสื่อสารขององค์กรมักจะเป็นเรื่องการสั่งการตามลำดับของการบังคับบัญชาตามสายงานจากบนลงล่าง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.83$) และเรื่อง หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงข้อผิดพลาดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นเหตุเป็นผลตามสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.52$)

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.86$) ซึ่งสามารถอธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.86$) โดยมีเรื่อง ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.88$) และเรื่อง ท่านปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.84$)

2) ด้านปริมาณของงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.74$) โดยมีเรื่อง ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณตามความคาดหวังขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.78$) และเรื่อง ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณที่มาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.69$)

3) ด้านเวลา พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.86$) โดยมีเรื่อง ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.87$) และเรื่อง ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.85$)

4) ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.85$) โดยมีเรื่อง ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เครื่องมือเครื่องใช้อย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.92$) และเรื่อง ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยองค์กรในการลดต้นทุนในการปฏิบัติงานโดยยังสามารถได้รับผลงานตามต้องการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.77$)

3. สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมุติฐาน 1.1 เพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ด้านการสนับสนุนในเรื่องการบริหาร ด้านการควบคุมองค์กร ด้านลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ด้านระบบการให้รางวัลขององค์กร ด้านการยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กร ด้านแบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยในเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สามารถอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีประเด็นในการอภิปรายตามลำดับดังต่อไปนี้

ด้านเพศ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการทำการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ เพราะเพศที่ต่างกันส่วนมากย่อมมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านความคิด ทักษะคติ การถูกปลูกฝังมาแตกต่างกัน อีกทั้งยังรวมไปถึงความคาดหวังที่แต่ละฝ่ายมีต่อเพศตรงกันข้ามด้วย จึงทำให้สนใจศึกษาว่าเพศต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ก็ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทร์ จันทร์สุวรรณ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทองพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ก็ขัดแย้งกับงานวิจัยของ กรวิทย์ ดันศรี (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่านักบัญชีที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพการทำงาน โดยรวม มากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาจกล่าวได้ว่าปัจจุบันในเรื่องของสิทธิทางเพศมีความเท่าเทียมไม่แตกต่างกันเลย อาจเป็นเพราะว่า องค์กรมีการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานอย่างเสมอ และอาจเนื่องมาจากสังคมที่

มีการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์จึงทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันทั้งเพศชายและเพศหญิง ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ หากพิจารณาตามความเป็นจริงของบุคลากรที่มีอายุมากก็จะขาดความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน หรือแม้กระทั่งการยึดติดอยู่กับความคิดเดิม ๆ ซึ่งมีแต่ประสบการณ์ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับเด็กรุ่นใหม่ ๆ ที่มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานมากกว่า การค้นหาข้อมูลที่รวดเร็วกว่า แต่ทั้งนี้ก็ยังขาดในเรื่องของประสบการณ์ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลที่ได้มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนริศย์ จำปา (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง พบว่า ช่วงอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ก็ยังขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ นารินทร์ จันทรสุวรรณ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทองพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาจกล่าวได้ว่าในการทำงานร่วมกันในองค์กร ย่อมจะมีความหลากหลายของวัยการทำงาน เช่น ลักษณะของงานที่แตกต่างกันช่วงอายุที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ ก็อาจที่จะต้องแตกต่างกันไปด้วยเพราะอาจด้วยประสบการณ์ ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุให้อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา ในส่วนของระดับการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความคิด ทักษะ ค่านิยมและพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกันไป ความสำคัญของการศึกษานั้นทำให้บุคลากรเกิดกระบวนการคิดและนำมาปรับปรุงพัฒนากับชีวิตการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ จึงทำให้สนใจศึกษาว่าระดับของการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และมีความขัดแย้งกับ งานวิจัย

ของ วันวิสาข์ สมร (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ก็มีผลสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาคริต ศรีขาว (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทมิสกัน(ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้ อีกทั้งปัจจุบันการสืบค้นหาข้อมูลสามารถทำการค้นหาได้จากหลายช่องทาง ประกอบกับในยุคสมัยปัจจุบันที่มีปัจจัยการเปลี่ยนแปลง การแข่งขันเกิดขึ้น ซึ่งไม่ว่าบุคคลจะมีระดับการศึกษามากหรือน้อยเพียงใด แต่ก็มีช่องทางในการหาข้อมูลได้เท่า ๆ กัน และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านระดับตำแหน่งงาน ความสำคัญของการมีตำแหน่งงานจะช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรรู้และเป็นข้อจำกัดที่จะทำให้รู้ว่าบุคลากรในองค์กรที่มีชื่อตำแหน่งนั้นควรจะปฏิบัติงานให้เป็นที่ไปตามตำแหน่งที่ตนได้รับอยู่ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยบริหารองค์กรให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกัน การจัดแบ่งระดับตำแหน่งงานจะช่วยให้การบริหารงานในด้านต่าง ๆ สามารถดำเนินงานไปได้อย่างอัตโนมัติตลอดระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยที่บุคลากรไม่ต้องรอการตัดสินใจหรือการสั่งการจากผู้บริหารสูงสุดเพียงอย่างเดียว จึงทำให้สนใจศึกษาว่าระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่าระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา สงบเงียบ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ก็ขัดแย้งกับงานวิจัยของ สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮิตาซิคคอมเพรสเซอร์(ประเทศไทย)จำกัด พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาจกล่าวได้ว่า ระดับการดำเนินงานที่ต่างกัน แต่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ทุกวันที่ทำเป็นประจำ หรืออาจใช้ทักษะในการบริหารงานที่ตนเองอาจจะต้องทำเป็นประจำ จนเกิดความชำนาญหรือเคยชินประกอบกับองค์การมีการปลูกฝังค่านิยมหรือที่เรียกได้อีกนัยหนึ่งว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ระดับดำเนินงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงความมีวุฒิภาวะ ความน่าเชื่อถือในงาน ความมีประสบการณ์ ที่จะทำให้อุบลกลางที่เข้ามาทำงานที่หลังให้ความเคารพเชื่อถือว่าจะสามารถนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากมีประสบการณ์และความคุ้นเคยกับงานที่ทำเป็นประจำ เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงานมักจะกล่าวว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการขาดประสบการณ์ของบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ จึงทำให้สนใจศึกษาว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

จากผลการศึกษา พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ อนงเงา พูลเพิ่ม (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีก็มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีเคอีเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาจกล่าวได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งที่แสดงถึงความชำนาญและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ของบุคลากรในองค์การ ซึ่งบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่าก็จะมี ความชำนาญมากกว่า และบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่าก็จะมี ความชำนาญที่น้อยกว่าเป็นประจำ ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

วัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 10 ด้านประกอบไปด้วยด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านการสนับสนุนในเรื่องการบริหาร ด้านการควบคุมขององค์กร ด้านลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ด้านระบบการให้รางวัลขององค์กร ด้านการยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กรด้านแบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีประเด็นในการอภิปรายตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรด้านการริเริ่มส่วนบุคคล จากผลการวิจัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐวิษญ์ ฉัจตศุกกุล (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานที่มีผลการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในประเทศไทย พบว่า ในด้าน วัฒนธรรมองค์กรด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางการสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนาคุณภาพสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาจกล่าวได้ว่า การคิดริเริ่มส่วนบุคคลนั้นเริ่มมาจากตัวของแต่ละบุคคล แต่เมื่อนำความคิดริเริ่มนั้นมาพัฒนาในงาน จึงอาจเกิดเป็นการทำงานที่มีรูปแบบใหม่ ๆ และการที่มีผู้บริหารที่คอยสนับสนุน ก็จะยิ่งทำให้งานนั้นออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง วัฒนธรรมองค์กรด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง จากผลวิจัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคนิจ ศรีทธา(2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรงบริษัท ยูนิลีเวอร์ไทย เทรคดิ่ง จำกัด พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อาจกล่าวได้ว่าการยอมรับในเรื่องความเสี่ยงนั้น เป็นการวางแผนเพื่อเตรียมตัวพร้อมรับกับผลการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากตัวของแต่ละบุคคลเอง ซึ่งถือเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาใส่ใจและและมีแผนเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

ด้านการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กรด้านการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย จากผลวิจัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเดโอล์เลนส์(ไทย

แลนด์) จำกัด พบว่า ในด้านนโยบายและการบริหารงานซึ่งเนื้อหามีความสอดคล้องเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีความคิดเห็นในภาพรวมในระดับมาก

อาจกล่าวได้ว่า การกำหนดทิศทางขององค์กรจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้เข้าใจและรับรู้ถึงแนวการปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และปฏิบัติงานนั้นออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

ด้านการควบคุมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรด้านการควบคุมขององค์กร จากผลวิจัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจไปกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมบังคับบัญชา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายข้อย่อยนั้นมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาจกล่าวได้ว่า การควบคุมของผู้บริหารหรือองค์กรนั้นเป็นคาบ 2 คมที่จะทำให้บุคลากรที่ทำงานนั้น สามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การออกกฎในการควบคุมที่มากเกินไปอาจทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายได้

วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้าน การริเริ่มส่วนบุคคล การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร การควบคุมขององค์กร ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กร แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ปิณณธร เทียนทอง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารชนชาติ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรจะต้องมีความสัมพันธ์กัน อย่างที่เราทราบกันดีว่าการที่องค์กรจะเดินไปสู่เป้าหมายได้นั้นองค์กรจะต้องมีปัจจัยในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวช่วยในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อสร้างค่านิยมให้พนักงาน ได้ปฏิบัติตามเพื่อเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร เช่น บริษัทพีทีจี เอ็นเนอจี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่มีค่านิยมที่พนักงานจะต้องมาทำงานก่อนการเข้างาน 15 นาที

เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน ทั้งนี้การเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานนั้นจะช่วยให้บุคลากรไม่เกิดความเร่งรีบและมีการวางแผนก่อนการที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยส่งผลให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพตามไปด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้

ผลการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานที่จะนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

1. จากอดีตจนถึงปัจจุบันในเรื่องของ Gen x, Gen y หรือแม้กระทั่งการรับพนักงานใหม่ผู้บริหารควรมีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงเพราะต่างคนต่างมาจากต่างองค์กร ดังนั้นอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้

2. ผลจากการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรจะเห็นได้ว่าในด้านของการยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กรจะมีระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้องค์กรควรเตรียมความพร้อมรับการขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นและมีวิธีในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างมีระบบเพราะเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน

3. ควรมีการสำรวจและเลื่อนขั้นสำหรับพนักงานที่มีความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับต่อเพื่อนร่วมงานเพราะจะทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นอีกด้วย

4. ผู้บริหารควรมีการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะหน้าที่ทั้งหมดผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ควบคุม

5. ปัจจุบันบริษัทได้ทำการเพิ่มยอดขายด้วยการขยายป้อนน้ำมันเพิ่มมากขึ้นและในขนาดเดียวกันต้องรับพนักงานมากขึ้น เพราะฉะนั้นในเรื่องของการสื่อสารต่อบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะผู้บริหารจะไม่สามารถได้รับ Feed back จากบุคลากรได้อย่างทั่วถึง

6. ควรมีระบบหรือวิธีการในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพราะอย่างที่กล่าวปัจจุบันมีการขยายป้อนน้ำมันที่เพิ่มมากขึ้น

7. ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน เพื่อสอดคล้องกับทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร

8. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดขึ้นมาจากความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กรซึ่งสามารถปลูกฝังได้จากค่านิยม หรือแม้กระทั่งตัวอย่างจากผู้บริหาร

9. สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีค่านิยมและพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

10. จากผลที่ได้ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่ในระดับที่ดี แต่ยังคงขาดในเรื่องของความร่วมมือกัน ทั้งนี้อาจมีการจัดกิจกรรม Team Building เพื่อเป็นกิจกรรมในการละลายพฤติกรรมของคนในองค์กร ให้ได้มีจิตสำนึกในการให้ความช่วยเหลือกันในงาน

5.4 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยที่สามารถเก็บข้อมูลของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) มีพนักงานเป็นจำนวนมากทั้งในปริมณฑล และภูมิภาค เพื่อที่จะได้ทราบถึงข้อมูลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพอย่างครอบคลุม
2. ควรมีการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้เพิ่มเติม เพราะจะช่วยส่งผลให้องค์กรสามารถรับรู้ข้อควรแก้ไขและนำมาปรับใช้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ควรมีวิธีการในการตรวจสอบและวัดผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แท้จริง ที่นอกเหนือจากการตอบแบบสอบถาม