

ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองที่ส่งผลต่อบรรยากาศในองค์กร: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

Locus Control Affecting Organizational Climate: Industrial Factories Case Study, Pathumthani Province

ดร.ณัฐพร ฉายประเสริฐ*

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน และความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร วิธีการวิจัยใช้วิธีเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพจากเอกสาร ส่วนเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี จำนวน 20 โรงงาน โรงงานละ 20 ตัวอย่าง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 ราย และวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ที่มีความสัมพันธ์กันตามข้อสมมติฐานของการวิจัย สถิติที่ใช้คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test, One-Way ANOVA และ Least Significant Different (LSD) ของ เชฟเฟ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 ปีขึ้นไป วุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี สถานภาพการจ้างเป็นพนักงานประจำ การปฏิบัติงานประจำในโรงงาน ในตำแหน่งพนักงาน

ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมด้านต่างๆ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความเชื่อมั่นในเหตุผลมั่นคงและเด็ดเดี่ยวมีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม การชักชวนให้เชื่อตามโดยไม่มีเหตุผล มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการตัดสินใจค่าเฉลี่ย 3.88 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมด บุคลากรมีระดับความเชื่ออำนาจภายใน อยู่ในระดับมาก

ความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการแสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา ด้านการรับคำแนะนำอื่น ๆ และความวิตกกังวล ส่วนด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมด บุคลากรมีระดับความเชื่ออำนาจภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง การพยากรณ์ความเชื่ออำนาจภายใน และความเชื่ออำนาจภายนอก ที่ร่วมกันพยากรณ์

*อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

บรรยากาศในองค์การค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .680 ได้ค่า (R^2) เท่ากับ .463 ได้ร้อยละ 46.3 การพยากรณ์ความเชื่ออำนาจภายในมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความเชื่ออำนาจภายนอกมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามที่สมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บรรยากาศในองค์การ

Abstract

The purpose of this research was to study personal factors affecting

organizational climate and to study internal and external locus control affecting organizational climate by quantitative research. The samples of this study were 385 administrators and industrial factories officers from 20 factories in Pathumthani province and analyzed the data from the dependent and independent variable that related the relationship with the hypothesis setting. The data were collected by questionnaires and the descriptive data analyzed were presented in frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test and the least significant difference by Scheffe's method.

The study results showed that the majority of respondents were females who aged 31 years old and up, secondary level of education, 1-5 years working experienced, permanent officers who worked in factories on officer position.

Locus control affecting organizational climate, the results showed that the overall were

at the high level. Faith in reason and stability were the highest opinions, followed by adapting to the empowerment, convince someone to believe without reasons, achievement motive and decision making with the averages were at 3.88 orderly. When considering all aspects found that the level of locus control of personnel was at the high level.

External locus control, the results found that the overall were at the moderate level. The highest level was an information search for problem solving, followed by the other advices; accepting and anxiety. Enthusiasm was at the low level when considering all aspects found that external locus control of personnel was at the moderate level.

Internal and external locus control forecasting, the results showed that the correlation coefficient [R] was at .680 and [R^2] was at .463 in 46.3 % with statistically significant difference at 0.05. The forecast of internal locus control affecting organizational climate was statistically significant difference at 0.05. The forecast of external locus control affecting organizational climate was statistically significant difference at 0.05 in accordance with the hypothesis setting.

Keywords: Locus Control Affecting, Organizational Climate

บทนำ

อุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยอุตสาหกรรมการผลิตที่หลากหลายประเภทและมีความเชื่อมโยงกันในลักษณะของโซ่อุปทาน (Supply chain)

ตั้งแต่ทรัพยากร ผู้จัดหา ผู้ผลิต ผู้จำหน่าย และผู้บริโภค โดยมีระบบโลจิสติกส์ที่ดี และอื่น ๆ จังหวัดปทุมธานี เป็นจังหวัดที่มีความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม จากเดิมที่เป็นสังคมชนบทกลายเป็นสังคมเมืองและมีการเปลี่ยนแปลงการผลิตจากภาคเกษตรกรรมเป็นการผลิตในภาคอุตสาหกรรม สภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ จังหวัดปทุมธานีเป็นแหล่งรองรับการเข้ามาหางาน ทำจากคนในทุกภูมิภาคของประเทศ รวมทั้งแรงงาน ต่างด้าวจำนวนมากที่เข้ามาหางานทำ และที่สำคัญปัญหาค่าแรงปรับสูงขึ้นตามอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำใหม่ในวันที่ 1 เมษายน 2554 ที่ผ่านมา เมื่อเทียบกับค่าแรงขั้นต่ำฐานเดิมตามประกาศเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2554 จะพบว่า เป็นอัตราที่สูงขึ้นแบบก้าวกระโดดโดยเฉพาะ จังหวัดที่เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมและบริการเช่น กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร สมุทรปราการ นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี เดิมได้รับค่าแรงขั้นต่ำวันละ 215 บาทเพิ่มเป็น 300 บาท ซึ่งเท่ากับเพิ่มอีก 85 บาท หรือร้อยละ 40 ดังนั้นโรงงานอุตสาหกรรมจึงได้รับผลกระทบมากที่สุด โดยเฉพาะอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมได้ปลดคนงานออกไปจำนวนมาก เพื่อลดต้นทุนและปรับตัวให้อยู่ต่อไปได้

เนื่องจากผลกระทบที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจโลก น้ำมันขึ้นราคา มีผลกระทบมาถึงประเทศไทย และโดยเฉพาะจังหวัดปทุมธานีที่ค่าแรงสูงขึ้นแล้วยังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วมในปี 2554 ที่เป็นผลทำให้โรงงานอุตสาหกรรมเกิดความเสียหายจึงหยุดการผลิตไประยะหนึ่ง เพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ให้ออกมาสู่ความต้องการของตลาดในประเทศและต่างประเทศ จึงต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น พนักงานมีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากความสามารถของตนเอง เมื่อทำงานเป็นทีม จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Selart, 2005) และทำให้พนักงานมี

ความผูกพันกับงาน ทีมงาน และองค์กร ก่อให้เกิดความรัก ความไว้วางใจในทีมงาน จะเกิดพลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรม มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทั้งคนและงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัว และวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และจงรักภักดี ทำให้เกิดทุนทางปัญญาขององค์กร ดังนั้น จะเกิดการยกระดับและพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยให้มีความก้าวหน้า มั่นคง และเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความเชื่ออำนาจควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี ทั้งหมดรวม 3,402 แห่ง การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เลือกโรงงานมาทั้งหมด 20 โรงงาน สอบถามผู้บริหารและพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่เน้นการดำเนินงานที่เรียกว่าการวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้ทั้งวิธีวิจัยเชิงสำรวจและวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารและพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

จังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด รวม 3,402 โรงงาน (www.industry.go.th ข้อมูล ณ วันที่ 13 กันยายน 2555) เนื่องจากจังหวัดปทุมธานีเป็นพื้นที่ทางเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทยในการประกอบการอุตสาหกรรม ดังนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย เลือกโรงงานมาทั้งหมด 20 โรงงาน เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่เป็นบุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดปทุมธานีว่ามีจำนวนเท่าไรจึงเลือกขนาดตัวอย่างที่ใช้เพื่อการประมาณยอดรวมของประชากร โดยวิธีการคำนวณแบบไม่ทราบประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง และเก็บข้อมูลจากโรงงานในจังหวัดปทุมธานี โรงงานละ 20 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่เน้นการดำเนินงานที่เรียกว่าการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ Independent-Samples t-test ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของบรรยากาต์ในองค์กร จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ

2. ใช้สถิติ One-Way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างของบรรยากาต์ในองค์กร จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศอยู่ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานสถานภาพการจ้างการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

กรณีพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

3. ใช้สถิติ Multiple Regression Analysis ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทำหน้าที่พยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานและผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี จากจำนวน 20 โรงงาน โรงงานละ 20 คนนำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น 385 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 อายุบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุ และ 31 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 รองลงมา มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 106 คนคิดเป็นร้อยละ 27.50 และอายุ 20-25 ปี มีจำนวน 95 คนและ ต่ำกว่า 20 ปี 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และ 3.10 ตามลำดับ ระดับการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ปวช. จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 และระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 73 คน การศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จำนวน 61 คน สูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 15.80 และ 3.10 ตามลำดับ ประสบการณ์การทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่ ประสบการณ์การทำงาน อยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 รองลงมา ประสบการณ์การทำงาน อยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 และประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน ประสบการณ์การทำงาน อยู่ระหว่าง 11 - 15 ปีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และ 13.50 ตามลำดับ สถานภาพการจ้าง บุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 73.80 และ พนักงานรายวัน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 การปฏิบัติงานประจำ บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงงาน จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 76.90 และในสำนักงาน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 ตำแหน่งงาน บุคลากรส่วนใหญ่ตำแหน่งพนักงาน จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 76.60 และ หัวหน้างาน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10

2. การวิเคราะห์ความเชื่ออำนาจภายในในภาพรวมผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมด้านต่างๆ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความเชื่อมั่นในเหตุผลมั่นคงและเด็ดเดี่ยวมีระดับความคิดเห็นสูงสุดค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมา การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ย 4.04 การชักชวนให้เชื่อตามโดยไม่มีเหตุผลค่าเฉลี่ย 3.95 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่าเฉลี่ย 3.94 และการตัดสินใจค่าเฉลี่ย 3.88 ตามลำดับเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมด บุคลากรมีระดับความเชื่ออำนาจภายใน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 คิดเป็นร้อยละ 79.40

3. การวิเคราะห์ความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ในภาพรวมผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้านต่างๆ ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.08 ด้านการแสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา มีระดับความคิดเห็นสูงสุดค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมา ด้านการการรับคำแนะนำอื่น ๆ ค่าเฉลี่ย 3.31 และความวิตกกังวลค่าเฉลี่ย 3.13 ส่วนด้านความกระตือรือร้นค่าเฉลี่ย 2.42 อยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมด บุคลากรมีระดับความเชื่ออำนาจภายนอก อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.08 คิดเป็นร้อยละ 61.60

4. การวิเคราะห์บรรยากาศในองค์การ ในภาพรวมผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้านต่างๆ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 ด้านโครงสร้างองค์การมีระดับความคิดเห็นสูงสุด ค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมา ด้านมาตรฐานในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.80 ด้านความรับผิดชอบในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.84 ด้านความผูกพันต่อองค์การค่าเฉลี่ย 3.95 ด้านการสนับสนุนค่าเฉลี่ย 3.70 และด้านการชื่นชม ค่าเฉลี่ย 3.49 ตามลำดับเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมดของบรรยากาศในองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 คิดเป็นร้อยละ 75.80

การสรุปผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการวิจัยนี้เกิดจากการสรุปผลทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ ที่นำไปสู่การทดสอบสมมติฐาน รายละเอียด มีดังนี้

การสรุปผลตามวัตถุประสงค์

การสรุปผลตามวัตถุประสงค์ในงานวิจัยนี้เกิดจากการสรุปผลทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ ที่นำไปสู่การทดสอบสมมติฐาน รายละเอียด มีดังนี้

การพยากรณ์ความเชื่ออำนาจภายในมีอิทธิพลทางบวก ($b = 0.787$) ต่อบรรยากาศในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความเชื่ออำนาจภายนอก มีอิทธิพลทางบวก ($b = 0.121$) ต่อบรรยากาศในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การพยากรณ์ความเชื่ออำนาจภายในและความเชื่ออำนาจภายนอก ที่ร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศในองค์การค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .680 ได้ค่า (R^2) เท่ากับ .463 ได้ร้อยละ 46.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การพยากรณ์ความเชื่ออำนาจภายในมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ความเชื่ออำนาจภายนอกมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐาน

การสรุปผลตามวัตถุประสงค์ในงานวิจัยนี้เกิดจากการสรุปผลทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ ที่นำไปสู่การทดสอบสมมติฐาน รายละเอียด มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การพบว่าด้านมาตรฐานในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนด้านโครงสร้างองค์การความรับผิดชอบในการทำงานการชื่นชมการสนับสนุนและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ทั้งเพศชายและ

หญิง มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร ไม่แตกต่างกันโดยรวมพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ ที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร พบว่า ด้านมาตรฐานในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน แตกต่างกัน ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการขึ้นชม ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร ต่างกัน พบว่าด้านโครงสร้างองค์กรด้านมาตรฐานในการทำงานและด้านการขึ้นชมแตกต่างกัน ส่วนด้านความรับผิดชอบในการทำงานด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และโดยรวมไม่แตกต่างกัน จากการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) ความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย แตกต่างกับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับปริญญาตรี ในด้านโครงสร้างองค์กร ส่วนด้านการขึ้นชม แตกต่างกับมัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญา และระดับปริญญาตรี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย แตกต่างกับระดับสูงกว่าปริญญาตรี ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านมาตรฐานในการทำงาน ระดับอนุปริญญาแตกต่างกับ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ด้านมาตรฐานในการทำงาน ระดับปริญญาตรี แตกต่างกับ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ในด้านโครงสร้างองค์กร และด้านมาตรฐานในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร พบว่า ด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานในการทำงาน และด้านการขึ้นชม ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสภาพการจ้างพนักงาน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการสนับสนุน แตกต่างกัน ส่วนด้านมาตรฐานในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการ

ทำงาน ด้านการขึ้นชม ด้านความผูกพันต่อองค์กร และโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม การปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร พบว่า ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการขึ้นชม ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และโดยรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร พบว่า ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการขึ้นชม การสนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และโดยรวม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยความเชื่ออำนาจควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร โรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

ด้านโครงสร้างองค์กร การพยากรณ์ความเชื่ออำนาจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร โดยมีค่า (R) เท่ากับ 0.478 ได้ค่า (R²) เท่ากับ .228 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 22.8

การวิเคราะห์ในด้านต่าง ๆ พบว่าการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 เชื่อมั่นในเหตุผลมั่นคงและเด็ดเดี่ยวมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานการวิจัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่า Sig. เท่ากับ 0.212 การตัดสินใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.087 และการชักชวนให้เชื่อตามโดยไม่มีเหตุผล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.053 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน การพยากรณ์ความเชื่ออำนาจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร โดยมีค่า (R) เท่ากับ 0.479 ได้ค่า (R²) เท่ากับ .230 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ

23.8 การวิเคราะห์ในด้านต่าง ๆ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 เชื่อมั่นในเหตุผลมั่นคงและเด็ดเดี่ยว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 การชักชวนให้เชื่อตามโดยไม่มีเหตุผล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานการวิจัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.055 และการตัดสินใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.080 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน การพยากรณ์ความเชื่ออำนาจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ โดยมีค่า (R) เท่ากับ 0.565 ได้ค่า (R²) เท่ากับ .320 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 32.0 การวิเคราะห์ด้านต่าง ๆ พบว่า การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เชื่อมั่นในเหตุผลมั่นคงและเด็ดเดี่ยว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 การชักชวนให้เชื่อตามโดยไม่มีเหตุผล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานการวิจัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.054 การตัดสินใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.797 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ด้านการชื่นชม การพยากรณ์ความเชื่ออำนาจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ โดยมีค่า (R) เท่ากับ 0.587 ได้ค่า (R²) เท่ากับ .344 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 34.4 การวิเคราะห์ด้านต่าง ๆ พบว่าการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 การตัดสินใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ความเชื่อมั่นในเหตุผลมั่นคงและเด็ดเดี่ยว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.246 และการชักชวนให้เชื่อตามโดยไม่มีเหตุผล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.851 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ด้านการสนับสนุน การพยากรณ์ความเชื่ออำนาจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ โดยมีค่า (R) เท่ากับ 0.545 ได้ค่า (R²) เท่ากับ .297 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 29.7 การวิเคราะห์ด้านต่าง ๆ พบว่าด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความเชื่อมั่นในเหตุผลมั่นคงและเด็ดเดี่ยว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 และด้านการชักชวนให้เชื่อตามโดยไม่มีเหตุผล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.957 และด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.067 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ด้านความรู้สึกลึกผูกพัน การพยากรณ์ความเชื่ออำนาจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ โดยมีค่า (R) เท่ากับ 0.579 ได้ค่า (R²) เท่ากับ .335 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 33.5 การวิเคราะห์ด้านต่าง ๆ พบว่าการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ความเชื่อมั่นในเหตุผลมั่นคงและเด็ดเดี่ยว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และการชักชวนให้เชื่อตามโดยไม่มีเหตุผล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานการวิจัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.267 การตัดสินใจดี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.197 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในองค์การ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ โรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

ด้านโครงสร้างองค์การ การพยากรณ์ความเชื่ออำนาจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ

การพยากรณ์ความเชื่ออำนาจภายในเมื่ออิทธิพลทางบวก ($b = 0.787$) ต่อบรรยากาศในองค์กรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความเชื่ออำนาจ

ภายนอก มีอิทธิพลทางบวก ($b = 0.121$) ต่อบรรยากาศในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การพยากรณ์ความเชื่ออำนาจภายใน และความเชื่ออำนาจภายนอก ที่ร่วมกันพยากรณ์ บรรยากาศในองค์การค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .680 ได้ค่า (R^2) เท่ากับ .463 ได้ร้อยละ 46.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การพยากรณ์ความเชื่ออำนาจภายในมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ความเชื่ออำนาจภายนอกมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

การอภิปรายผลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นผู้บริหารและพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี โดยจะอภิปรายในประเด็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แนวคิดต่าง ๆ ที่ได้จากการตั้งสมมติฐานและการทบทวนวรรณกรรม รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ

การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ ดังนี้ จำแนกตามอายุ ที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การพบว่า ด้านมาตรฐานในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน แตกต่างกัน ส่วนด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์การ และโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ แตกต่างกับ พนักงานที่มี 20 - 25 ปี 26 - 30 ปี และอายุ 31 ปี ขึ้นไป ในด้านมาตรฐานในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ

ต่างกัน พบว่าด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานในการทำงาน และด้านการชื่นชม แตกต่างกัน ส่วนด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์การ และโดยรวม ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย แตกต่างกับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับปริญญาตรี ในด้านโครงสร้างองค์การ ส่วนด้านการชื่นชม แตกต่างกับมัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญา และระดับปริญญาตรี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย แตกต่างกับระดับสูงกว่าปริญญาตรี ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านมาตรฐานในการทำงาน ระดับอนุปริญญาแตกต่างกับ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ด้านมาตรฐานในการทำงาน ระดับปริญญาตรี แตกต่างกับ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ในด้านโครงสร้างองค์การ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ พบว่าด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานในการทำงาน และด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์การ และโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ พบว่า ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงานด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์การ และโดยรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ พบว่า ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการชื่นชม การสนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์การ และโดยรวมสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจมาศ คุ่มดวง (2547) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่พบว่า มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ในด้านอายุ และระดับการศึกษา ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศในองค์การ ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาความเชื่ออำนาจควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร

ผลการศึกษาตามกรอบแนวคิด และทฤษฎีพบว่า ตัวแปรอิสระ ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง (Locus of Control) ได้พัฒนามาจากงานของ Rotter (1982: 171) ด้านความเชื่ออำนาจภายในตน (Internal Locus of Control) ประกอบด้วย การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การตัดสินใจ เชื่อมั่นในเหตุผล มั่นคงและเด็ดเดี่ยวการชักชวนให้เชื่อตามโดยไม่มีเหตุผล

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมด้านต่าง ๆ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความเชื่อมั่นในเหตุผลมั่นคงและเด็ดเดี่ยวมีระดับความคิดเห็นสูงสุดค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมา การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ย 4.04 การชักชวนให้เชื่อตามโดยไม่มีเหตุผล ค่าเฉลี่ย 3.95 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ย 3.94 และการตัดสินใจค่าเฉลี่ย 3.88 ตามลำดับเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมด บุคลากรมีระดับความเชื่ออำนาจภายใน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Judge & Bono (2001) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะการประเมินตนเอง-ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง และความมั่นคงทางอารมณ์กับความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Meta-Analysis พบว่าผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองเท่ากับ .23 และมีความสัมพันธ์กับความเชื่ออำนาจควบคุมภายในเท่ากับ .22 และยังสอดคล้องกับการศึกษาของหทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่พบว่า บรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในองค์กรด้านการสนับสนุน บรรยากาศองค์กรในด้านมาตรฐานงาน และบรรยากาศองค์กรใน

ด้านความขัดแย้ง ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ในทิศทางเดียวกัน ส่วนบรรยากาศองค์กรในด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศองค์กรในด้านความอบอุ่น ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ในทิศทางตรงข้ามสอดคล้องกับการศึกษาของ Wagner & Hollenbeck, (1992) กล่าวว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนบุคคล หากมีสิ่งจูงใจจะทำงานได้ดีกว่าองค์กรมีนโยบายการทำงานเป็นทีม ทีมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานและมีความมั่นคงทางอารมณ์ ทำให้พนักงานได้ถ่ายทอดประสบการณ์ และทำให้การทำงานของทีมงานลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรักความสามัคคี สอดคล้องกับงานวิจัยของของสอดคล้องกับการศึกษาของ อำพร อัครโรจนกุลชัย (2553) ความเชื่ออำนาจภายในของการปฏิบัติงานของครู พบว่าปัจจัยที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน ในด้าน ความร่วมมือของครู การรับรู้ความสามารถของตน สุขภาพจิต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรู้ การแสวงหาสารสนเทศ วัฒนธรรม โครงสร้างองค์กร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดคือความรู้ ของครู รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การแสวงหาสารสนเทศ สุขภาพจิต และโครงสร้างองค์กรสอดคล้องกับการศึกษาของ เจษฎาพงษ์ รุ่งวานิชกุล (2553) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฯ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และพบว่าปัจจัย ลักษณะงาน และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีผลต่อความผูกพันในระดับสูง นอกจากนั้นลักษณะงานปัจจัยด้านโครงสร้าง ประสบการณ์ ในการทำงาน และการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานฯ

3. ผลการศึกษาความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร

ปัจจัยด้านตัวแปรตาม ด้านบรรยากาศในองค์กรผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Stringer & Litwin

(2002) ประกอบด้วยโครงสร้างองค์การตั้งมาตรฐานในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การชื่นชม การสนับสนุนและความรู้สึกผูกพัน

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางด้านการแสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาในระดับความคิดเห็นสูงสุดรองลงมา ด้านการการรับคำแนะนำอื่น ๆ และความวิตกกังวล ส่วนด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมด บุคลากรมีระดับความเชื่ออำนาจภายนอก อยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับการศึกษาของ James & Wright (1993 : 3-8), Hsu (2011: 233-248) เสนอว่าคนที่มีความเชื่อในอำนาจภายนอกตน เชื่อว่าโอกาส โชค โชคชะตา มีผลมากกว่าในการกำหนดชีวิตของตนเอง ความสำเร็จและความล้มเหลวไม่ได้เกิดจากความพยายามของตน สอดคล้องกับการศึกษาของ Atkinson and Feather (1966) ศึกษาพบว่าความเชื่ออำนาจภายในตน ภายนอกตน เป็นลักษณะทางจิตที่เป็นพื้นฐานสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพราะความรู้สึกว่า ตนสามารถควบคุมสถานการณ์การกระทำได้ดีเพียงใด เป็นปัจจัยที่กำหนดความพยายามในการทำงานของบุคคล ดังนั้น บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง มักจะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของ อำพร อัครโรจนกุลชัย (2553) ความเชื่ออำนาจของการปฏิบัติงานของครู พบว่าปัจจัยที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน ในด้าน ความร่วมมือของครู การรับรู้ความสามารถของตน สุขภาพจิต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรู้ การแสวงหาสารสนเทศ วัฒนธรรม โครงสร้างองค์การ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดคือความรู้ ของครู รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การแสวงหาสารสนเทศ สุขภาพจิต และโครงสร้างองค์การสอดคล้องกับแนวคิดของ Strickland (1977: 221)กล่าวว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองแบ่งออกเป็น 2 ประเภท 1) บุคคลที่มีความเชื่อ

อำนาจภายในตน เป็นบุคคลที่มีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับเกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นในด้านดีหรือด้านร้ายก็ตาม 2) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน เป็นบุคคลที่มีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับกระทำของตนเอง แต่ขึ้นอยู่กับสาเหตุต่าง ๆ จากภายนอก เช่น โชคชะตาความบังเอิญ บุคคลอื่น ๆ หรือลักษณะที่ไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ ภายในตัวบุคคลและสอดคล้องกับแนวคิดความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองของ Porter & Rotter (1983: 442-443) มีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความเชื่ออำนาจภายในตน และความเชื่ออำนาจภายนอกตน ในการทำวิจัย เพราะเป็นแนวคิดที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการแสดงพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ ซึ่งหากมีความเชื่อที่สามารถนำไปยึดถือและปฏิบัติได้อย่างถูกต้องก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ David Kingston (2006) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หลายๆบริษัทควรให้ความสำคัญ เพราะว่ามีผลต่อความสำเร็จขององค์กร หลายครั้งที่ปัญหาในองค์กรไม่ได้รับการแก้ไข และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และยังกระทบต่อบรรยากาศ การทำงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ทำให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานแบบเดียวกัน จะสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างง่ายดาย และสามารถผลักดันให้สร้างเป้าหมายท้าทาย มากขึ้น บรรยากาศการทำงานที่ดี มีความร่วมมือกัน จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก และเป็นหน้าที่ ของผู้บริหารที่ต้องให้กำลังใจพนักงานโดยสร้างความแข็งแกร่งในความเชื่อพื้นฐานใน 4 ด้าน ว่าทั้งผู้บริหารและพนักงานที่ลี้เหล่านี้อยู่ในจิตวิญญาณคือ ความหวัง ความเชื่อใจ ความสุข และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ โรงงาน

อุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอในประเด็นต่าง ๆ รายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง การวิจัยครั้งนี้พบว่าองค์ประกอบ ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง ความกระตือรือร้นของบุคลากรจะทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความเชื่อมั่นในเหตุผลมั่นคงและเด็ดเดี่ยวเป็นความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

1.1 ความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่อมั่นในเหตุผลมั่นคงและเด็ดเดี่ยวของบุคลากรเป็นสิ่งที่เกิดจากภายในของบุคลากร หากได้รับการสนับสนุน พนักงานที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความเชื่อมั่นในเหตุผลมั่นคงและเด็ดเดี่ยว โดยการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริมให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยอมรับความสามารถโดยการให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้รางวัลเพื่อเป็นแรงผลักดันให้มีความตั้งใจในการทำงานต่อไป เช่น การให้รางวัลแก่พนักงานดีเด่น พนักงานที่คิดวิธีหรือเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน รวมทั้งปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและมีความปลอดภัย

1.2 ความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ลดความวิตกกังวลและให้คำแนะนำอื่น ๆ ในระยะสั้นทำการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีพนักงานอาวุโสคอยให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานอย่างมีจิตเมตตา เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น และมีความสุข ในระยะยาว ให้ทุนการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้จากภายนอก โดยให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานได้ศึกษาต่อ และดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อ

พัฒนาให้บุคลากรได้นำความรู้จากภายนอก (Explicit Knowledge) ทำให้พนักงานมีวิสัยทัศน์ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาโรงงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

1.3 บรรยากาศในองค์กร การโดยการโครงสร้างองค์กรปรับโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร จัดสายการบังคับบัญชาให้สั้น กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตำแหน่งงานให้ชัดเจน และมีแผนกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและเป้าหมายในการดำเนินการที่ชัดเจน การตั้งมาตรฐานในการทำงานโรงงานส่วนใหญ่มีระบบมาตรฐานตามความเหมาะสมของตนเองอยู่แล้ว เสนอให้ทำอย่างต่อเนื่อง จริงจังเพื่อรักษาคุณภาพไว้สืบไป การชื่นชม การสนับสนุน และความรู้สึกผูกพันโดยการจัดการสัมมนาภายในจัดทำในลักษณะของ “dinner talk” เดือนละ 1 ครั้งโดยเชิญผู้บริหารมาเข้าร่วมฟัง “success story” ของพนักงานที่ทำงานสำคัญๆ จนประสบความสำเร็จ เป็นการดึงความรู้จากภายใน (Tacit Knowledge) พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารแสดงการยอมรับชื่นชมสนับสนุน และให้รางวัล ในความสำเร็จจากการทำงาน of พนักงาน จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่ามีค่ามีความสำคัญ มีแรงบันดาลใจในการทำงาน และเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และทำให้เกิดต้นทุนทางปัญญา ด้านทรัพยากรมนุษย์ ในที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่องความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป รายละเอียดมีดังนี้

2.1 จากผลการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่าการสร้างบรรยากาศในองค์กร สามารถสร้างขึ้นได้จากการให้เกียรติ และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้เกิดความศรัทธา เกิดพลังในการคิดและการ

กระทำ และสาเหตุส่วนหนึ่งเนื่องจากพนักงานเกิดความ
รู้สึกของการเป็นเจ้าของร่วม จึงเกิดความมุ่งมั่น มั่นคง
และเด็ดเดี่ยวในการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์กร
ดังนั้นข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัย
ขอเสนอให้มีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรตาม ด้านภาวะ
ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร

2.2 จากผลการศึกษานี้ผู้วิจัยพบว่า
ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศ
ในองค์กร ที่เกิดจากความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน

ตนเอง บุคลากรที่มีพลังในตนเองมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
มีความมุ่งมั่น หากองค์กร บริหารงานแบบมีส่วนร่วม
ให้ความยุติธรรมเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน
หากมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ผู้ที่มี
ความเชื่อภายนอกมีความมั่นใจในตนเองสูงขึ้นสร้าง
บรรยากาศในองค์กรดียิ่งขึ้น ดังนั้น ข้อเสนอสำหรับงาน
วิจัยครั้งต่อไป เสนอให้มีการศึกษาเกี่ยวกับ ตัวแปร
อิสระ ด้านการสร้างความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของที่มีอิทธิพล
ต่อบรรยากาศในองค์กร



บรรณานุกรม

- เจษฎาพงษ์ รุ่งวณิชกุล. (2553). **ความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต่อองค์การที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เบญจมาศ คุ่มด้วง. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). **ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กรและบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อำพร อัครไวจนกุลชัย. (2553). **ความเชื่ออำนาจของการปฏิบัติงานของครู**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Atkinson, J. W., & Feather, N. T. (Eds.). (1966). **A theory of achievement motivation**. New York: John Wiley & Sons.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. (1981). **Human Behavior at Work: Organizational Behavior** (7 th.ed). New York: McGraw – Hill Book Company.
- James, A., & Wright, P. (1993: 3-8). **Perceived locus of control: occupational stress in the ambulance service**. Journal of managerial Psychology.
- Judge, T. A. and Bono J. E. (February 2001: 80-92). **Relationship of Core Self-Evaluations Traits-Self-Esteem**.
- Roberts, J.A., K.R. Coulson and L.B. Chonko. (1999: 1-16). **Salesperson perception of equity and justice and their impact on organizational commitment and intent to turnover**. Journal of Marketing Theory and Practice.
- Rotter, J. B. (1982: 87). **The development and applications of social learning theory**. New York.
- Stringer, R. A. (2002). **Leadership and Organizational Climate: the Cloud Chamber Effect**. Upper Saddle River, CA: Prentice-Hall.
- Strickland, B.R. (1977). **Internal-External Control of Reinforcement in Personality Variables In Social Behavioral**. Edited by Thomas Blass. New York: John Wiley and Son.
- Wager, J.A. and J.R. Hollenbeck. (2002). **Management of Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice-Hall.