



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
กับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ

THE MODERATING EFFECT OF INTERNAL LOCUS OF CONTROL ON THE RELATIONSHIPS AMONG PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, PEER RELATIONSHIP, AND HAPPINESS AT WORK

กนกวรรณ ศรีทองสุก¹, รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาคี²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

²อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและมีความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมเป็นตัวแปรกำกับ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานวิศวกร ในบริษัทผลิตโครงสร้างเหล็กและเครื่องจักรแห่งหนึ่ง จำนวน 74 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบวัดความสุขในการทำงานและ แบบวัดความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายใน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson’s Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Model) ผลจากการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.479$, $r=.325$, $p<.01$) และความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่าง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน ($\beta = -5.482$, $\Delta R^2 = .277$, $p<.01$) แต่ไม่เป็น ตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน / ความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายใน / ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

Abstract

The objective of this research was to study the moderating effect of internal locus of control on the relationships among perceived organizational support peer relationship and happiness at work.



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

The subjects in this study consisted of 74 engineering staffs working in manufacturing company. Perceived Organizational Support Questionnaire, Peer Relationship Questionnaire, Happiness at Work Questionnaire, and Internal Locus of Control Questionnaire were used to collect the data. Data were analyzed by using Pearson’s Product Moment Correlation, and Hierarchical Multiple Regression Analysis. The results shown that the correlation between perceived organizational support, and peer relationship was statistical significance with happiness at work at .01 level ($r=.479$, $r=.325$, $p<.01$). Internal locus of control was the moderator on the relationship between peer relationship, and happiness at work ($\beta = -5.482$, $\Delta R^2 = .277$, $p<.01$) but it was not the moderator on the relationship between perceived organizational support, and happiness at work.

Keywords: Happiness at work / Internal locus of control / Peer relationship

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและให้คุณค่า ดังนั้นความสุขจึงเป็นเป้าหมายสูงสุดในชีวิตของบุคคล (Diener, Sapyta & Suh, 1998) นอกจากนี้ในการดำเนินชีวิตของบุคคลจะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงานโดยในแต่ละวันบุคคลจะใช้เวลาในการทำงานประมาณ 1 ใน 3 ของวัน จึงกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญของชีวิต (Csikszentmihalyi, 1992) โดยที่หากบุคคลมีความสุขในการทำงานนั้นจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอยู่เป็นจำนวนมากพบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อผลิตผลขององค์กรในทางบวก ผลการปฏิบัติงานที่สูง มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและมีอัตราการเปลี่ยนงานที่น้อย (Diener & Seligman, 2004; Boehm & Lyubomirsky, 2008) ในชีวิตการทำงานเป้าหมายสูงสุดของการทำงานคือการทำงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานและเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานก็จะนำไปสู่ความสุขในการทำงาน ในทางกลับกัน หากบุคคลมีความสุขในการทำงานสามารถส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จได้เช่นกัน (Lyubomirsky, King & Diener, 2005)

สาเหตุของความสุขในการทำงานจะถูกพิจารณาจากหลายทางซึ่งหนึ่งในนั้นคือจากการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร เนื่องจากในการทำงานบุคคลย่อมต้องพิจารณาถึงตัวองค์กรว่าองค์กรสามารถตอบสนองพนักงานได้เหมาะสมกับความทุ่มเทและความสามารถในการทำงานของพนักงานรวมทั้งมีความยุติธรรมเพียงใด เมื่อพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกทางบวกกับองค์กรรวมทั้งเกิดผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่เดียวกันปัจจัยด้านบุคคลก็มีส่วนสำคัญต่อความสุขในการทำงาน การทำงานในแต่ละที่ย่อมต้องมีบุคคลที่ต้องปฏิสัมพันธ์และกลุ่มคนที่เรารอคอยด้วยบ่อยที่สุดนั่นคือเพื่อนร่วมงานและโดยส่วนมากเราจะใช้เวลาไปกับเพื่อนร่วมงานของเรามากกว่าคนอื่นๆในที่ทำงาน (Comer,



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

1991) การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนั้นจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมและส่งผลเกี่ยวกับสุขภาพอีกด้วย

ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าบุคคลในองค์กรเดียวกันซึ่งมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมือนกันแต่ยังคงมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้ผู้วิจัยตระหนักว่า นอกจากปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานดังที่ได้กล่าวไปแล้ว ปัจจัยภายในบุคคลก็มีส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานเช่นกัน ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัวแปรความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายใน (Internal locus of control) ในการกำกับระดับของความสุขในการทำงานของพนักงานเนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้จะสามารถรับมือกับปัญหาและแก้ไขปัญหาต่างๆได้ดี เพราะเชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากปัจจัยภายในตนเอง ดังนั้นความสุขในการทำงานจึงเกิดขึ้นได้จากตนเอง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษากับประชากรในตำแหน่งวิศวกรเนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคที่มีการแข่งขันกันสูงโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิตและวิศวกรถือเป็นอาชีพที่มีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ในเกือบทุกภาคส่วนของอุตสาหกรรม ดังนั้นองค์การจึงควรตระหนักถึงความสำคัญในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อรักษาวิศวกรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสุขในการทำงาน
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมเป็นตัวแปรกำกับ
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมเป็นตัวแปรกำกับ

สมมติฐานของการวิจัย

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน
3. ความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสุขในการทำงาน
4. ความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทดสอบโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 3 และ 4 ทดสอบโดยการวิเคราะห์โมเดลเชิงพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Model)



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษากับกลุ่มประชากรซึ่งเป็นพนักงานประจำในตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตโครงสร้างเหล็กและเครื่องจักรแห่งหนึ่ง มีจำนวนทั้งหมด 74 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้ ตัวแปรทำนาย ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรเกณฑ์คือความสุขในการทำงาน ตัวแปรกำกับคือความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายใน

การทบทวนวรรณกรรม

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ในแนวทางที่คล้ายกันดังนี้ Eisenberger et al. (1986) ให้ความหมายว่าเป็นการรับรู้ในภาพรวมของพนักงานในมุมมองที่เกี่ยวกับการที่องค์กรให้ความสำคัญและมองเห็นถึงความทุ่มเทที่พนักงานมีให้ต่อองค์กรและสวัสดิการขององค์กรที่มีให้กับพนักงาน ขณะที่ McAllister and Bigley (2002) ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ถึงความเอาใจใส่ขององค์กร จากการศึกษาของ Aube et al. (2007) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางกับความผูกพันด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ Stamper and Johlke (2003) ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ การศึกษาของ Witt and Carlson (2006) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนการองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่งานวิจัยของ Eisenberger et al. (2002) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปความหมายไว้ดังนี้ Sias (2005) กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในระดับตำแหน่งงานเดียวกันโดยที่แต่ละคนไม่มีอำนาจเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง นอกจากนี้ Allderfer (1972) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน มีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานยังมีการศึกษาไม่แพร่หลายมากนักผู้วิจัยจึงได้รวบรวมไว้พอสังเขปเกี่ยวกับงานวิจัยในต่างประเทศของ Basford and Offermann (2012) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานทางบวกช่วยเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ TINYpulse Engagement Survey ได้ทำการสำรวจบุคคลในวัยทำงานพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของพนักงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ที่ระดับ 0.92

ความสุขในการทำงาน Manion (2003) ให้ความหมายว่าเป็นการแสดงอารมณ์ทางบวก ความสนุกสนานในการทำงานโดยเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเองซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ Diener (1998) กล่าวว่าเป็นการที่บุคคลรับรู้ความรู้สึกที่เป็นสุข ความรู้สึกชื่นชอบซึ่งเป็นผลที่มาจากการทำงานหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดอารมณ์ด้านบวกสูง



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

และอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับต่ำ การศึกษาของ Diener and Seligman (2004) พบว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความสุขและจะมีอัตราการเปลี่ยนงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Boehm and Lyubomirsky (2008) ที่ได้ถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความสำเร็จในการทำงานพบว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า แสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าและมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นมากกว่าบุคคลที่มีความสุขน้อย

ความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายใน (Internal locus of control) Rotter (1982) กล่าวว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนจะมีความเชื่อหรือมีการรับรู้ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นผลจากการกระทำของตนเอง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นเกิดจากการกระทำของตนเองและตนเองสามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ มีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในการควบคุมว่าเป็นตัวทำนายความสุขของบุคคล (Spector et al., 2002) โดยเฉพาะความเชื่ออำนาจภายในตนจะก่อให้เกิดความสุขได้ดีกว่า นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ Pannells et al. (2008) ที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ความคิดสร้างสรรค์และความเชื่ออำนาจในการควบคุม พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายนอกและยังพบว่าความสุขและความคิดเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความสุขของแต่ละคนจะแตกต่างกันตามลักษณะความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในและภายนอก

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยทำการศึกษาจากประชากรซึ่งเป็นพนักงานประจำในตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตโครงสร้างเหล็กและเครื่องจักรแห่งหนึ่ง มีจำนวนทั้งหมด 74 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือนี้ผู้วิจัยคำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Coefficient Alpha) พบว่า แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีค่าความเที่ยง .855 แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเที่ยง .906 แบบวัดความสุขในการทำงาน มีค่าความเที่ยง .835 โดยแบบวัดทั้ง 3 ฉบับข้างต้นจะเป็นลักษณะการเลือกตอบ โดยใช้มาตราการประเมิน 5 ระดับ มีค่าคะแนนตั้งแต่ 1 – 5 คะแนน ในส่วนของแบบวัดความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในผู้วิจัยหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีการทดสอบซ้ำ (Test – Retest Method) เพื่อตรวจสอบความคงที่ของแบบสอบถามแล้วนำมาหาค่าความสัมพันธ์พบว่ามีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .90 แบบวัดความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในมีข้อคำถามทั้งหมด 34 ข้อ โดยแต่ละข้อมีตัวเลือกให้เลือกตอบ 2 ข้อ ผู้ตอบต้องเลือกคำตอบข้อใดข้อหนึ่ง

ผลการวิจัย



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้มีทั้งหมด 74 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 67.6 และมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 48.6 ประชากรส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 83.8 และมีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 63.5 ในด้านอายุงานพบว่าพนักงานส่วนมากมีอายุงานระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.3 ของกลุ่มประชากร

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน ได้ผลดังนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ความสุขในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 และตัวแปรความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 29.18 จากคะแนนเต็ม 34 คะแนนและมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.04

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสุขในการทำงานและความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายใน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .497, .325 และ .385 ตามลำดับ

ในการทดสอบตัวแปรกำกับ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Model) มาทำการทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับของความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สนับสนุนจากองค์การกับความสุขในการทำงาน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์อิทธิพลของผลปฏิสัมพันธ์ (Interaction Effect) ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายใน เมื่อพิจารณาที่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปฏิสัมพันธ์พบว่า ผลปฏิสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในไม่สามารถอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานได้ กล่าวคือ ความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในไม่เป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความสุขในการทำงาน

ในขั้นตอนต่อมาผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับของความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์อิทธิพลของผลปฏิสัมพันธ์ ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายใน เมื่อพิจารณาที่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปฏิสัมพันธ์ พบว่า ผลปฏิสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายใน สามารถอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 30.7 ($R^2 = .30, p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปฏิสัมพันธ์เท่ากับ $-5.482 (p < .01)$ และ $\Delta R^2 = .277$ ซึ่งหมายถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 30.7 ดังนั้น ความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในจึงเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและมีความสุขในการทำงาน



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

อภิปรายผล

สมมติฐาน 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ผลการวิจัย สนับสนุนสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .497 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานในองค์กรรับรู้และตระหนักว่าองค์กรเห็นความสำคัญของตนเองและองค์กรยังมีรางวัลตอบแทนผลงานของพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานก็จะเกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น เพราะการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นเป็นแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรกับพนักงานซึ่งจะอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อใจ เมื่อพนักงานได้รับการกระทำที่ดีจากองค์กร พนักงานจึงรู้สึกต้องการที่จะตอบแทนองค์กรทำให้เกิดอัตราการลาออกที่ลดลง เกิดความตระหนักและทุ่มเทในงานมากขึ้น บริษัทก็จะพิจารณาตอบแทนรางวัลกับพนักงานเช่นกัน (Eisenberger et al., 2002) ซึ่งผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยหลายงานวิจัย โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข (Ni & Wang, 2015) นอกจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของบุคคลแล้วยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นทำให้พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่นอกเหนือจากหน้าที่เพิ่มขึ้นเพื่อตอบแทนองค์กร ซึ่งส่งผลให้มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานงานทำให้งานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น (Witt & Carlson, 2006)

สมมติฐาน 2 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ผลการวิจัย สนับสนุนสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .325 กล่าวคือ ธรรมชาติของบุคคลในการอยู่รวมกันเป็นกลุ่มในสังคมย่อมต้องมีการปฏิสัมพันธ์และหากมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีทัศนคติที่ดีและมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของของงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือซึ่งกันและกันและที่สำคัญคือได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีมอย่างจริงใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีความเครียด จึงนำไปสู่ความสุขในการทำงาน (Beyer & Mashall, 1981) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี ทองบุญส่ง (2556) ได้ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและยังส่งผลต่ออัตราการคงอยู่ในงานในอัตราที่สูง

สมมติฐาน 3 ความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัย ปฏิเสธสมมติฐาน



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปฏิสัมพันธ์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในไม่มีนัยสำคัญ $\Delta R^2 = .348$ กล่าวคือ ความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในไม่เป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสุขในการทำงาน แสดงว่าบุคคลที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูงจะมีความสุขในการทำงานสูงไม่ว่าความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในจะสูงหรือต่ำ

สมมติฐาน 4 ความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพัทธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัย สนับสนุนสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปฏิสัมพันธ์ พบว่า ผลปฏิสัมพันธ์ของความสัมพัทธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในสามารถอธิบายการผันแปรของความสัมพัทธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถอธิบายการผันแปรของพนักงานได้ร้อยละ 30.7 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปฏิสัมพันธ์เท่ากับ -5.482 จึงกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานของพนักงานจะผันแปรตามระดับของความเชื่ออำนาจภายในตน กล่าวคือพนักงานที่เชื่อหรือรับรู้สาเหตุการณต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากตัวเอง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากปัจจัยภายในตนเองและเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ปัจจัยความสัมพัทธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานซึ่งถือเป็นปัจจัยแวดล้อมภายนอกจึงไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานหรือมีผลต่อความสุขในการทำงานในระดับต่ำ พนักงานกลุ่มนี้จะเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีแรงจูงใจที่ต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จเพราะเชื่อว่าหากตนเองทุ่มเททำงานย่อมจะเกิดผลงานที่ดีตามมา (Rotter, 1982) ดังนั้นพนักงานจึงมักจะประสบความสำเร็จในการทำงานและส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน (Baron & Greenberg, 1990) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Noor (1995) ที่ได้ศึกษาพบว่าความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายใน (internal locus of control) เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความท้าทายในงานและความสุข

ข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มวิศวกรในบริษัทผลิตโครงสร้างเหล็กเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปผู้ที่สนใจอาจจะทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานของทั้งบริษัท หรือศึกษาในอาชีพหรือองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไป เพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ เปรียบเทียบ และสามารถอธิบายไปยังประชากรต่าง ๆ ได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

สุภาวดี ทองบุญสง. (2556). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด

สำนักงานอัยการสูงสุด. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

- Alderfer, C.P. (1972). **Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings**. New York, NY, US: Free Press.
- Aubé, C., Rousseau, V., & Morin, E.M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. **Journal of managerial Psychology**, 22(5), 479-495.
- Baron, R. A. & Greenberg, J. (1990). **Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work** (Third Edition). Toronto: Allyn and Bacon Ed.
- Basford, T. E., & Offermann, L. R. (2012). Beyond leadership: The impact of coworker relationships on employee motivation and intent to stay. **Journal of Management & Organization**, 18(06), 807-817.
- Beyer, J.E. & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. **Nursing outlook**, 29(11), 662-665.
- Boehm, J. K. & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? **Journal of career assessment**, 16(1), 101-116.
- Comer, D. R. (1991). Organizational newcomers' acquisition of information from peers. **Management Communication Quarterly**, 5(1), 64-89.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I. S. (Eds.). (1992). **Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness**. Cambridge university press.
- Diener, E, Sapyta, JJ, & Suh, E. (1998). ÔSubjective well-being is essential to well-beingÕ. **Psychological Inquiry**, 9, 33-37.
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. **Psychological science in the public interest**, 5(1), 1-31.
- Eisenberger, M., Hornedo, J., Silva, H., Donehower, R., Spaulding, M., & Van Echo, D. (1986). Carboplatin (NSC-241-240): an active platinum analog for the treatment of squamous-cell carcinoma of the head and neck. **Journal of Clinical Oncology**, 4(10), 1506-1509.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., & SucharskiandL, I. L. Rhoades, (2002). “Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention”. **Journal of Applied Psychology**, 87(3).
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). **The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?.**
- Manion, J. (2003). Joy at work!: creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration**, 33(12), 652-659.



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

- McAllister, D. J., & Bigley, G. A. (2002). Work context and the definition of self: How organizational care influences organization-basei self-esteem. **Academy of Management Journal**, 45(5), 894-904.
- Ni, C., & Wang, Y. (2015). The Impact of Perceived Organizational Support and Core Self-Evaluation on Employee’s Psychological Well-Being. **Journal of Human Resource and Sustainability Studies**, 3(02), 73.
- Noor, N. M. (1995). Job-role quality and women's psychological well-being: Locus of control and social support as moderators. **Journal of community & applied social psychology**, 5(4), 259-272.
- Pannells, T. C., & Claxton, A. F. (2008). Happiness, creative ideation, and locus of control. **Creativity Research Journal**, 20(1), 67-71.
- Rotter, J. B. (1982). **The development and applications of social learning theory**. New York: Praeger.
- Sias, P. M. (2005). Workplace relationship quality and employee information experiences. **Communication studies**, 56(4), 375-395.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez J.I., O'Driscoll M. & Saprks K. (2002). Locus of control and well-being at work: How generalizable are western findings. **Academy of Management Journal**, 45, 453-466.
- Stamper, C. L, & Johlke, M. C. (2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. **Journal of Management**, 29(4), 569-588.
- Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. **Journal of occupational health psychology**, 11(4), 343.