

อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อ
ผลการปฏิบัติงานผ่านความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต
**The Influences of Organizational Climate and Perceived Organizational
Support Affecting Job Performance of the Employee in Manufacturing
Industry: the Mediating Effect of Work Happiness**

คมกริช นันทะโรจพงษ์¹ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์²
Khomkrit Nantharojpong¹, Viroj Jadesadalug²

¹คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

¹Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Tawan-Ok

²Asst. Prof. Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University

E-mail: aj.khomkrit@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานในฐานะตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศองค์การกับผลการปฏิบัติงาน 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานในฐานะตัวแปรส่งผ่านระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับผลการปฏิบัติงาน 5) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตสินค้า จำนวน 226 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่ายและแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การด้านการสื่อสารภายในองค์การและด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ส่วนด้านความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ ด้านการสื่อสารภายในองค์การ และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ขณะที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในงาน ด้านการยกย่องให้เกียรติ และด้านปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน โดยที่ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานและเป็นตัวแปรส่งผ่านของบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไปยังผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต ขณะที่ความสุขในการทำงานไม่มีผลในการเพิ่มอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อความสุขในการทำงานให้มากขึ้น ทั้งนี้ได้มีการสรุปและอภิปรายผล รวมทั้งเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความสุขในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน



Abstract

The purpose of this research were 1) to study the influences of Organizational Climate that affect to Work Happiness of the employee in manufacturing industry 2) to study the influences of Perceived Organizational Support that affect to Work Happiness 3) to study the role of Work Happiness as a mediator in the influences of Organizational Climate toward Job Performance 4) to study the role of Work Happiness as a mediator in the influences of Perceived Organizational Support toward Job Performance, and 5) to study the role of Job Autonomy as a moderator in the influences of Organizational Climate and Perceived Organizational Support toward Work Happiness. The sample group consisted of 226 full-time employees in a manufacturing industry by using a questionnaire. The research data were collected and analyzed by a Statistical Software for the Social Sciences. Data analysis was conducted by using descriptive statistics and Inferential Statistics. The simple and multiple regression and the Pearson's Correlation Coefficient were used for hypotheses testing.

The research results showed that the Organizational Climate in Organizational Communication and Organizational Relationship have significantly positive influenced toward Work Happiness. Organizational Climate in Flexible Structure, Organizational Communication and Organizational Relationship have significantly positive influenced toward Job Performance. While Perceived Organizational Support in Job Security, Honoring and Work Supporting Factors positive influenced toward Work Happiness. Perceived Organizational Support in Compensation and Benefits, Job Security and Work Supporting Factors positive influenced toward Job Performance. Work Happiness. In terms of Work Happiness, it has a partial mediating effect on the relationship between both of Organizational Climate and Perceived Organizational Support and Job Performance of the employee while the Job Autonomy was not a moderator that enhance the effects of Organizational Climate and Perceived Organizational Support on Work Happiness. Finally, theoretical and managerial contributions were provided and suggested for the further research.

Keywords: Organizational Climate, Perceived Organizational Support, Work Happiness, Job Performance

Paper type: Research

1. บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจที่มีความผันผวนและมีการแข่งขันเพื่อชิงความได้เปรียบกันอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การในทุก ๆ อุตสาหกรรม ที่จะต้องปรับตัวให้อยู่รอด ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมิได้ส่งผลกระทบต่อเพียงเฉพาะในระดับอุตสาหกรรมและองค์การเท่านั้น หากแต่ยังกระทบต่อชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ทุกคนที่ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งเราต่างปฏิเสธไม่ได้เลยว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม จะเห็นได้ว่ามนุษย์นั้นได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน (อาร์ดา บุญเลิศ, 2552: 1) ประกอบกับในทุกอุตสาหกรรมไม่ว่าจะมีขนาดเล็กหรือใหญ่ล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรหรือทรัพยากรบุคคลขององค์การ ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลในทุกๆระดับขององค์การเป็นเสมือนหัวใจที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ ใดๆ

ตามการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้อุปกรณ์และเครื่องจักรต่างๆ เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว แต่อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องจักรเหล่านี้ยังจำเป็นต้องทำงานโดยมีทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ควบคุมดูแลเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามที่ต้องการ ด้วยเหตุนี้ทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หากแต่ปัจจุบันองค์กรต่างๆ กลับมองไปที่ผลการปฏิบัติงานที่สมบูรณ์มากกว่าให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล (กฤษณา กิตติวงษ์ประทีป, 2550 อ้างถึงในรัทพล จิตตะวิกุล, 2552: 1) ที่น่ากังวลไปกว่านั้นคือในหลายขององค์การอุตสาหกรรมกลับดำเนินนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งเน้นไปที่การใช้ทรัพยากรบุคคลในฐานะของทุน (Capital) ขององค์การ หรือทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่จะต้องลงทุน (Invest) และใช้ให้คุ้มค่าที่สุด โดยละเลยที่จะตระหนักว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์และความรู้สึกนึกคิด มีทุกข์ มีสุข ต่างไปจากทุนหรือทรัพยากรอื่นๆ ขององค์การ



ปัจจุบันประเทศไทยถูกจัดให้เป็นประเทศอุตสาหกรรมพื้นฐานในการผลิตที่สำคัญของอุตสาหกรรมต่างๆ มากมาย อาทิ อุตสาหกรรมยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า คอมพิวเตอร์ เคมีภัณฑ์ อาหาร เป็นต้น อุตสาหกรรมเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีมาตรฐานคุณภาพในระดับสากลเป็นเครื่องกำกับความอยู่รอดและความยั่งยืน จึงมุ่งเน้นพัฒนาให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นหน่วยย่อยที่สุดขององค์กรให้สูงที่สุด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน หากแต่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเลิศนั้นมิได้เกิดจากตัวบุคลากรขององค์กรเพียงอย่างเดียว สภาพจิตใจ การรับรู้ อารมณ์ และที่สำคัญคือความสุขในการทำงานซึ่งล้วนเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลก็มีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ ทั้งนี้มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรม แต่โดยส่วนใหญ่เน้นไปในด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (ญานินี รัตตกุล, 2554; ภัทรา โภคะสุนทรางกุล, 2552; ปิยะ ฉันทวัฒน์านุกุล, 2549) ตลอดจนคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อุตสาหกรรม (อิทธิพล ประสงค์มณีรัตน์, 2556; ปราณิ กมลทิพยกุล, 2553; ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551) ขณะที่งานวิจัยที่ศึกษาความสุขในการทำงานโดยส่วนใหญ่มักศึกษาความสุขในการทำงานในฐานะตัวแปรตาม (Consequence) (กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ, 2557; นิสารัตน์ ไวยเจริญ, 2553) อย่างไรก็ตามยังมีงานวิจัยจำนวนน้อยที่ศึกษาความสุขในการทำงานในฐานะของตัวแปรส่งผ่านหรือตัวแปรกลาง (Mediator) ของการรับรู้บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) และการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support : POS) ต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรที่องค์กรไม่ควรจะละเลย

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิตผ่านความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรและการให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อต่อการเกิดความสุขในการทำงานและนำไปสู่การยกระดับผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อันจะทำให้องค์กรด้านอุตสาหกรรมการผลิตเกิดการพัฒนา ประสบความสำเร็จ และอยู่รอดท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงเฉกเช่นปัจจุบัน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต
- 2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต
- 2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานในฐานะตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต
- 2.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานในฐานะตัวแปรส่งผ่านระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต
- 2.5 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานในฐานะตัวแปรปรับของบรรยากาศองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต

3. การทบทวนวรรณกรรมเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

3.1 บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate)

บรรยากาศองค์กร เป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กรที่บุคคลรับรู้ ซึ่งแตกต่างกันในองค์กรหนึ่งกับองค์กรอื่น บุคคลในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้มากมาย เช่น Gilmer (1971) ให้ความหมายว่าบรรยากาศองค์กรคือลักษณะต่างๆ ที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร รวมทั้งกระบวนการต่างๆ ในองค์กร ส่วน Steers (1977: 100) กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับเจตคติ (Attitudes) ค่านิยม (Values) บรรทัดฐาน (Norms) และความรู้สึก (Feeling) ของพนักงานเกี่ยวกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Dessler (1976: 185) ระบุว่าบรรยากาศองค์กรเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อประเภทขององค์กรที่ทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อประเภทขององค์กรในรูปของมิติ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุน

Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน มัทนียา รัชัญชัย, 2548: 12) ได้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การขึ้น โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ Revised of Improved Climate Questionnaire ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบบรรยากาศองค์การไว้เป็นด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ด้านการให้รางวัลและการตอบแทน (Reward) ด้านความขัดแย้ง (Conflict) ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectation) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) ผู้วิจัยจึงประยุกต์และปรับใช้แนวคิดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) เพื่อประเมินการรับรู้บรรยากาศองค์การใน 5 ด้าน ได้แก่ ความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การสื่อสารภายในองค์การ และสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

3.2 ความมีอิสระในงาน (Job Autonomy)

ความมีอิสระในงานเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพในการคิด สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตน ซึ่ง Steer (1977) ได้ให้ความหมายของความมีอิสระในการทำงาน (Job Autonomy) ว่าหมายถึงลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงานในหน้านั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความสามารถเพื่อทำประโยชน์แก่องค์การ และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman & Oldham (1980) อ้างถึงในกฤตติน กฤตตานุกุลย์ (2550) ที่ได้ให้ความหมายของความมีอิสระในการทำงานว่าหมายถึงการที่บุคคลมีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง และสามารถพินิจพิเคราะห์ตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน เมื่อบุคคลมีประสบการณ์ในการรับผิดชอบต่องาน บุคคลนั้นจะมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการทำงานด้วย ซึ่ง Parker et al. (2001) ได้เสนอว่าความมีอิสระในงานแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการควบคุมเวลาการปฏิบัติงาน และความมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยได้ปรับใช้แนวคิดของ Steer

(1977) และ Hackman & Oldham (1980) และ Parker et al. (2001) มาเป็นแนวทางวัดความมีอิสระในงานของบุคลากร

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและความมีอิสระในงาน จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้
สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2 ความมีอิสระในงานมีผลทำให้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมากขึ้น

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นความคิด ความเชื่อ หรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานว่าองค์การได้ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน มีนโยบายที่สนับสนุนการทำงานและพร้อมที่จะช่วยเหลือด้วยวิธีการต่างๆ เมื่อพนักงานต้องการ โดย Eisenberger et al. (1986) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การว่าเป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์การมีการแสดงออกถึงความห่วงใย ต้องการให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้สิ่งเหล่านี้ได้จากผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส หรือผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงินก็ได้ เช่น สวัสดิการ การอบรมต่างๆ นอกจากนี้ Eisenberger et al. (2001) ระบุว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการทางจิตสังคมของพนักงาน ทำให้รู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับและพร้อมเสมอที่จะดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานต้องการ สอดคล้องกับเปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) ซึ่งได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การว่าเป็นการที่องค์การเห็นคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน และให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ ผ่านนโยบายขององค์การ เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีและสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของเปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) ได้แบ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทน เช่น เงินเดือนสวัสดิการต่างๆ 2) ด้านโอกาสก้าวหน้า เช่น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมเรื่องการศึกษาหรือการฝึกอบรม 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรับรู้ว่าองค์การจะจ้างพนักงานต่อไป 4) ด้านจิตวิทยาสังคม เช่น การรับรู้ว่าองค์การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของพนักงาน

มีการยกย่อง เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ และมีความเข้าใจเมื่อพนักงานทำงานผิดพลาด และ 5) ด้านสภาพการทำงาน เช่น การรับรู้ว่าการให้ความไว้วางใจและช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหา มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้พนักงานทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ สภาพการทำงานที่น่าพอใจ ผู้วิจัยจึงได้ปรับใช้แนวคิดของ Eisenberger และคณะ กับการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามแนวทางของเปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) แบ่งการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อของพนักงานออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน 3) ด้านความมั่นคงในงาน 4) ด้านการยกย่องให้เกียรติ และ 5) ด้านปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ 5 ความมีอิสระในงานมีผลทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมากขึ้น

สมมติฐานที่ 6 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.4 ความสุขในการทำงาน (Work Happiness)

ความสุขในการทำงานเป็นสภาวะที่พนักงานมีจิตใจและอารมณ์ในทางบวกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับงาน ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่ง Positivesharing Company โดย Alexander Kjerulf (2006) อ้างถึงใน ชูติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ (2552: 6) ได้กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น 1) เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ 2) รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ 3) รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี 4) รับรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ 5) รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน 6) มี

ความรับผิดชอบต่องานที่ทำ 7) มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในทำงาน 8) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับใช้นิยามของ Alexander Kjerulf (2006) มาเป็นแนวทางในการวัดความสุขในการทำงานของบุคลากร

3.5 ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหรือตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดย Murphy (1991) กล่าวว่าผลการปฏิบัติงานเป็นการกระทำของบุคคลที่มีต่อหน้าที่การงานตามบทบาทหน้าที่ที่เขาได้รับ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่ต้องเผชิญ ในขณะที่ Bovee (1993) ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ระดับที่แต่ละบุคคลและองค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ Gibson (1973) ที่ได้ให้ความหมายว่าผลการปฏิบัติงานคือผลลัพธ์ของงานที่มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น คุณภาพประสิทธิผล และหลักการอื่นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Muchinsky, 2006) ซึ่งเกิดจากพฤติกรรมที่บุคคลได้กระทำจริงๆ ที่สามารถสังเกตได้ วัดผลได้ โดยพฤติกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสามารถวัดผลสำเร็จในระดับบุคคลได้ จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

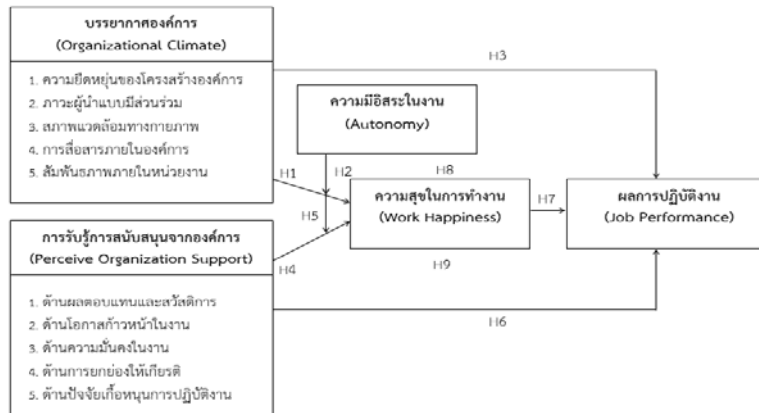
สมมติฐานที่ 7 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ 8 ความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ 9 ความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

5. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการวิจัยดังนี้

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการผลิตสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 545 คน และกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) กำหนดขนาดของตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยคิดค่าความคลาดเคลื่อน (E) เท่ากับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 226 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการผลิตสินค้าได้แก่ ฝ่ายวางแผนและควบคุมการผลิต ฝ่ายวัตถุดิบ ฝ่ายผลิต และฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง เนื่องจากเป็นสายงานหลักขององค์การ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในฝ่ายงานข้างต้นมีความสำคัญโดยตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์การ โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละฝ่ายงานเป็นสัดส่วนตามจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่สังกัดฝ่ายงานนั้น เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่าง 226 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีจำนวนการตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 226 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5.2 เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 7 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ส่วนที่ 2-6 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดย

กำหนดตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับความคิดเห็น โดยระดับ 1 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด ถึงระดับ 5 หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด โดยใช้วัดตัวแปรต่างๆ ได้แก่

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การ เป็นคำถามประเมินการรับรู้บรรยากาศองค์การ มีคำถาม 5 มิติ รวม 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีคำถามแบ่งเป็น 5 มิติ รวม 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความอิสระในงาน เป็นคำถามประเมินความมีอิสระในการทำงาน รวม 5 ข้อ

ส่วนที่ 5 ความสุขในการทำงาน เป็นคำถามประเมินความรู้สึกรู้สึกมีความสุขในการทำงาน รวม 6 ข้อ

ส่วนที่ 6 ผลการปฏิบัติงาน เป็นคำถามประเมินผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ รวม 7 ข้อ

ส่วนที่ 7 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยด้วยการหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) นำไปปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดสอบจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ (Jump, 1978) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1 ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
บรรยากาศองค์การ (OC)	0.86
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS)	0.94
ความมีอิสระในงาน (AU)	0.87
ความสุขในการทำงาน (WH)	0.93
ผลการปฏิบัติงาน (JP)	0.87

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาสูงสุด และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการทดสอบเพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ส่วนการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร

6. ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการนำเสนอค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของตัวแปร ส่วนที่ 2 เป็นการนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.49 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.97 รองลงมาอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.45 ระยะเวลาที่ทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.96 รองลงมามีระยะเวลาทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.11 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.04

2. การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{x} = 3.18$ S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าบรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.35$ S.D.= 0.70) รองลงมาคือ

ด้านการสื่อสารภายในองค์การ ($\bar{x} = 3.25$ S.D.= 0.68) ส่วนบรรยากาศองค์การด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.91$ S.D.= 0.75)

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 2.97$ S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าการสนับสนุนจากองค์การด้านปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.20$ S.D.= 0.69) รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.13$ S.D.= 0.72) ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.78$ S.D.= 0.74)

4. ความมีอิสระในงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.24$ S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.28$ S.D.= 0.66) รองลงมาคือความมีอิสระในการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาไม่เข้ามาควบคุมอย่างใกล้ชิด ($\bar{x} = 3.24$ S.D.= 0.81) ส่วนความมีอิสระในการกำหนดตารางการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.20$ S.D.= 0.86)

5. ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.26$ S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าบุคลากรรู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.45$ S.D.= 0.82) รองลงมาคือความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ ($\bar{x} = 3.41$ S.D.= 0.76) ส่วนความรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.05$ S.D.= 0.84)

6. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.41$ S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าบุคลากรสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้แล้วเสร็จได้ตามกำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.58$ S.D.= 0.67) รองลงมาคืองานมีความถูกต้องสมบูรณ์และเชื่อถือได้ ($\bar{x} = 3.55$ S.D.= 0.69) ส่วนด้านการรับคำชมจากผู้บังคับบัญชาหรือลูกค้าเกี่ยวกับงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.02$ S.D.= 0.73)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปร เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	OC ₁	OC ₂	OC ₃	OC ₄	OC ₅	WH	JP
ค่าเฉลี่ย (Mean)	3.19	2.91	3.21	3.25	3.35	3.26	3.41
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	0.66	0.75	0.73	0.68	0.70	0.63	0.51
บรรยากาศองค์การด้านความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ (OC ₁)	-						
บรรยากาศองค์การด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (OC ₂)	0.51***						
บรรยากาศองค์การด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (OC ₃)	0.23***	0.56***					
บรรยากาศองค์การด้านการสื่อสารภายในองค์การ (OC ₄)	0.43***	0.55***	0.49***				
บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน (OC ₅)	0.48***	0.49***	0.47***	0.67***			
ความสุขในการทำงานของบุคลากร (WH)	0.34***	0.41***	0.40***	0.53***	0.61***		
ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (JP)	0.39***	0.35***	0.31***	0.47***	0.47***	0.63***	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.01$, *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.001$

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาพบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แต่เป็นระดับความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่สูงกว่า 0.80 (กริช แรงสูงเนิน, 2554: 38) นอกจากนี้ยังพิจารณาค่า VIF (Variance Inflation Factors) โดยมีค่าน้อยกว่า 10 (Hair et al., 2006) ซึ่งแสดงว่าไม่ก่อให้เกิดความความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) จึงนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของบรรยากาศองค์การ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรบรรยากาศองค์การ/ความมีอิสระในงาน	H1 (WH)	H2 (WH)	H3 (JP)
บรรยากาศองค์การด้านความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ (OC ₁)			0.18** (0.051)
บรรยากาศองค์การด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (OC ₂)			
บรรยากาศองค์การด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (OC ₃)			
บรรยากาศองค์การด้านการสื่อสารภายในองค์การ (OC ₄)	0.22** (0.065)		0.24** (0.059)
บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน (OC ₅)	0.46*** (0.063)		0.22** (0.058)
บรรยากาศองค์การ (OC)		0.39*** (0.077)	
ความมีอิสระในงาน (AU)		0.32*** (0.063)	
ความมีอิสระในงาน (AU) * บรรยากาศองค์การ (OC)		-0.01 (0.068)	
Adjusted R ²	0.395	0.411	0.278

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.01$, *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.001$

จากตารางที่ 3 เป็นผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการสื่อสารภายในองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.22, p < 0.01$) และบรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.46, p < 0.001$) โดยตัวแปรทั้งสองมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.50 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ส่วนตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านอื่น ๆ มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 (H2) ความมีอิสระในงานมีผลทำให้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมากขึ้น ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของค่า Interaction ระหว่างความมีอิสระในงานกับบรรยากาศองค์การ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -0.01, p >$

0.05) แสดงว่าความมีอิสระในการทำงานไม่ได้มีผลทำให้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 (H3) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บรรยากาศองค์การด้านความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.18, p < 0.01$) บรรยากาศองค์การด้านการสื่อสารภายในองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.24, p < 0.01$) และบรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.22, p < 0.01$) โดยตัวแปรทั้งสามมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 27.80 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 ส่วนตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านอื่น ๆ มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	POS ₁	POS ₂	POS ₃	POS ₄	POS ₅	WH	JP
ค่าเฉลี่ย (Mean)	2.84	2.78	3.13	2.90	3.20	3.26	3.41
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	0.78	0.74	0.72	0.64	0.69	0.63	0.51
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้าน ผลตอบแทนและสวัสดิการ (POS1)	-						
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน (POS2)	0.68***						
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความ มั่นคงในงาน (POS3)	0.65***	0.62***					
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการ ยกย่องให้เกียรติ (POS4)	0.60***	0.65***	0.67***				
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านปัจจัย เกื้อหนุนการปฏิบัติงาน (POS5)	0.59***	0.56***	0.56***	0.66***			
ความสุขในการทำงานของบุคลากร (WH)	0.51***	0.51***	0.52***	0.60***	0.60***		
ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (JP)	0.49***	0.38***	0.46***	0.45***	0.49***	0.63***	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.01$, *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.001$

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แต่เป็นระดับความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่สูงกว่า 0.80

(กริช แร่งสูงเนิน, 2554: 38) นอกจากนี้ยังพิจารณาค่า VIF (Variance Inflation Factors) โดยมีค่าน้อยกว่า 10 (Hair et al., 2006) ซึ่งแสดงว่าไม่ก่อให้เกิดความความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) จึงนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร / ความมีอิสระในงาน	H4 (WH)	H5 (WH)	H6 (JP)
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (POS ₁)			0.22** (0.051)
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน (POS ₂)			
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในงาน (POS ₃)	0.15* (0.060)		0.17* (0.055)
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการยกย่องให้เกียรติ (POS ₄)	0.27*** (0.075)		
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงาน (POS ₅)	0.34*** (0.062)		0.27*** (0.053)
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS)		0.49*** (0.068)	
ความมีอิสระในงาน (AU)		0.26*** (0.063)	
ความมีอิสระในงาน (AU) * การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS)		0.01 (0.059)	
Adjusted R ²	0.437	0.456	0.308

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.01$, *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.001$

จากตารางที่ 5 เป็นผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุเพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 4 (H4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ผลทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.15$, $p < 0.05$) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการยกย่องให้เกียรติ มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.27$, $p < 0.001$) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อ

ความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.34$, $p < 0.001$) โดยตัวแปรทั้งสามมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 43.70 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 ส่วนตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านอื่นๆ มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 5 (H5) ความมีอิสระในการทำงานมีผลทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมากขึ้น ผลทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของค่า Interaction ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.01$, $p > 0.05$) แสดงว่าความมีอิสระในการทำงานไม่ได้มีผลทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมี

อิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 6 (H6) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.22, p < 0.01$) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.17, p < 0.05$) และการรับรู้การ

สนับสนุนจากองค์กรด้านปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.27, p < 0.01$) โดยตัวแปรทั้งสามมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 30.80 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 6 ส่วนตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านอื่นๆ มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุของบรรยากาศขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตัวแปร	H8			H9		
	SRA		MRA	SRA		MRA
	WH	JP	JP	WH	JP	JP
บรรยากาศขององค์กร (OC)	0.60*** (0.062)	0.51*** (0.054)	0.21*** (0.060)			
ความสุขในการทำงานของบุคลากร (WH)		0.63*** (0.042)	0.50*** (0.052)	0.63*** (0.042)	0.48*** (0.055)	
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS)				0.65*** (0.053)	0.54*** (0.048)	0.23*** (0.057)
Adjusted R ²	0.353	0.395	0.422	0.422	0.423	0.423

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.001$

จากตารางที่ 6 เป็นผลการวิเคราะห์ความถดถอยเพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 7 (H7) ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.63, p < 0.001$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.50 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 7

สมมติฐานที่ 8 (H8) เมื่อมีการควบคุมความสุขในการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านพบว่าเมื่อวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\beta = 0.51, p < 0.001$) และความสุขในการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\beta = 0.63, p < 0.001$) และเมื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่าบรรยากาศขององค์กร มี

ความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยมีค่าเบต้าที่ลดลง ($\beta = 0.21, p < 0.001$) ซึ่งแสดงว่าความสุขในการทำงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (Partial Mediator) (Baron & Kenny, 1986) ระหว่างบรรยากาศขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 8

สมมติฐานที่ 9 (H9) เมื่อมีการควบคุมความสุขในการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านพบว่าเมื่อวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\beta = 0.54, p < 0.001$) และความสุขในการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\beta = 0.63, p < 0.001$) และเมื่อวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยมีค่าเบต้าที่ลดลง ($\beta = 0.23, p < 0.001$) แสดงว่าความสุขในการทำงานทำหน้าที่เป็นตัวแปร

ส่งผ่านบางส่วน (Partial Mediator) (Baron & Kenny, 1986) ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 9

6.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบจากการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร จากการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การด้านการสื่อสารภายในองค์การ และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากการสื่อสารภายในองค์การเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการผลิต ซึ่งผู้บังคับบัญชาและบุคลากรต้องมีการสื่อสาร พูดคุย และปฏิสัมพันธ์กันตลอดเวลาเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันกันระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งผู้บังคับบัญชาแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับงานให้บุคลากรทราบอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา จึงมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานตามมา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Christine Proctor (2014) ที่พบว่าการสื่อสารภายในองค์การมีส่วนช่วยเพิ่มทัศนคติเชิงบวกและความสุขในการทำงานส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ส่วนบรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีผลต่อการเกิดความสุขในการทำงาน เนื่องจากความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรด้วยกันและระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร ทำให้เกิดความสนิทสนมคุ้นเคย และเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงานจึงเกิดขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ซุติมณฑน์ พ้าภิญญ (2552) ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ที่ทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน การแบ่งปันความรู้สึกและการได้รับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ศรศรี พิเศษกุล (2543) ที่กล่าวว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ไม่ว่าจะเป็นการทำงานระดับใดก็ตาม จำเป็นที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกของทีมและเพื่อนร่วมงานให้เกิดขึ้นในที่ทำงานให้ได้ เพื่อบรรยากาศที่ดี ความรู้สึกที่ดีต่ออกันจะเกิดขึ้นในที่สุด

2. ความมีอิสระในงานมีผลทำให้บรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมากขึ้น จากการวิจัยพบว่าความมีอิสระในงานไม่มีผลทำให้ทั้งบรรยากาศองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมมากขึ้น เหตุที่เป็นเช่นนั้นเพราะในการดำเนินงานของโรงงานอุตสาหกรรมโดยปกติแล้ว จะมีการกำหนด

ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นทางการ สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้กำหนดพฤติกรรมและสร้างมาตรฐานการทำงานของบุคลากรในโรงงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นไปตามแนวคิดวงจรการบริหารคุณภาพ (PDCA) ที่ระบุว่าการทำงานที่สำเร็จ เกิดประสิทธิภาพต้องมีการวางแผน (Plan) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

(Do) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check) และการแก้ไขปัญหาที่ทำงานไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ (Act) (Deming, 1950; Imai, 1986) หมุนวนเป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง แนวทางดังกล่าวจึงเป็นแบบแผนในการสร้างมาตรฐานและนำไปสู่การควบคุมการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ วัตถุดิบ เงินทุน และระยะเวลา บนพื้นฐานของคุณภาพ อีกทั้งเพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น ส่งผลให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจสาเหตุที่ตนขาดอิสระในการทำงาน มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานน้อยส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานตามคำสั่ง หรือเป็นงานกิจวัตร (Routine) จึงไม่สามารถตัดสินใจในงานได้อย่างอิสระ ตลอดจนไม่สามารถวางแผนและกำหนดตารางการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ดังนั้นการให้ความมีอิสระในงานแก่บุคลากรจึงไม่มีส่วนทำให้ทั้งบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรอุตสาหกรรมในบริบทนี้เพิ่มสูงขึ้น อย่างไรก็ตามหากองค์การอุตสาหกรรมต้องการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้มีในบุคลากรขององค์การเพื่อขับเคลื่อนให้องค์การสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ก็ควรให้อิสระในงาน ซึ่งงานวิจัยของ Hülya Gündüz Çekmecelioglu และ Ayşe Günsel (2011: 889) พบว่าความมีอิสระในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงาน ทั้งยังทำให้ความเครียดในงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิตลดลงอีกด้วย

3. บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จากการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การด้านความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ ด้านการสื่อสารภายในองค์การ และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นทำให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่และสายการบังคับบัญชา ทำให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะอื่นๆ มากขึ้น ตลอดจนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ส่วนบรรยากาศองค์การด้านการสื่อสารภายในองค์การ และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีอิทธิพลทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้นได้ เนื่องจากการแจ้งข้อมูลข่าวสารและแลกเปลี่ยนพูดคุยเกี่ยวกับงานระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง และระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา

ตลอดจนความสนิทสนมคุ้นเคยกัน มีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรจึงมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kirti Rajhans (2012) ที่พบว่า การสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร และเป็นไปตามทฤษฎีการจัดการเชิงมนุษยสัมพันธ์ของ Elton Mayo (Elton Mayo, 1954) ที่กล่าวว่าในการจัดการหากได้นำวิธีการทางมนุษยสัมพันธ์ไปใช้อย่างถูกต้องแล้ว จะทำให้บรรยากาศในองค์กรอำนวยให้ทุกฝ่ายเข้ากันได้เป็นอย่างดีที่สุด คนงานจะได้รับความพอใจสูงขึ้น กำลังความสามารถทางการผลิตสูงขึ้น และทำให้มีผลงานเพิ่มมากขึ้น

4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในงาน ด้านการยกย่องให้เกียรติ และด้านปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความสุขในการทำงานเมื่อองค์กรหรือหน่วยงานให้ความสำคัญกับเขาในฐานะของทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความมั่นคง และได้รับการปฏิบัติและการสนับสนุนอย่างดีจากองค์กรที่เขาปฏิบัติงานให้ เช่น การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ การได้รับการช่วยเหลือ คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่จะสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกสุขใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chao Ni and Ying Wang (2015) ที่พบว่า การประเมินตนเองของพนักงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผาสุกทางใจ โดยการสนับสนุนจากองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญสองประการ คือ 1) การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรประเมินและให้คุณค่ากับผลงานของพวกเขาหรือไม่ และ 2) การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรใส่ใจกับความผาสุกทางใจของพวกเขาหรือไม่ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิศริย์ เอี่ยมบำรุงสกุล (2558) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านจิตอารมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน รวมถึงงานวิจัยของ ปรีญดา วิจารณ์ (2550) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของทีมนักเรียน ซึ่งเป็นไปตามผลการวิจัยในอดีตของ Eisenberger (Eisenberger et al., 1990; Eisenberger et al., 2002; และ Rhoades and Eisenberger, 2002) และเป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (hierarchy of needs) ของมนุษย์ ซึ่ง Maslow (1980) กล่าวว่า

มนุษย์มีความต้องการ 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นเมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ก็จะเป็นการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นต่าง ๆ ที่สูงขึ้นไปและก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) (Blau, 1964) ซึ่งนำเสนอแนวคิดการแลกเปลี่ยน โดยอธิบายว่าพื้นฐานการแลกเปลี่ยนเกิดจากความต้องการและผลประโยชน์ส่วนตัวของปัจเจกบุคคลเป็นหลัก การแลกเปลี่ยนมี 2 รูปแบบ ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (Economic Exchange) และการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) สิ่งที่ต้องการให้แก่พนักงานนั้นไม่เพียงแต่เป็นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินเท่านั้น แต่ยังเป็นการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันพนักงานจะตอบแทนคืนให้แก่องค์กรด้วยการทำงานเป็นการแลกเปลี่ยน

6. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการรับรู้ทางจิตใต้สำนึกที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในเชิงบวกและสามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่ระบุว่าความสุขในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออก นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่นการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวกเช่น ความสุขสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ความสุขในการทำงานจึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการ

ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Andrew J. Oswald, Eugenio Proto, and Daniel Sgroi (2009) และ Ketchian (2003) ซึ่งพบว่าความสุขมีผลทำให้พนักงานมีผลิตภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น สามารถสร้างผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งยังช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานได้อีกด้วย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Djoen San Santoso, Hewagamage

Eranga Ravihara Kulathunga (2016) ที่พบว่าความสุขทางจิตใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อกันในเชิงบวก ในขณะที่ความเครียดมีส่งผลให้ความสุขใจในการทำงานลดลง นอกจากนี้ยังพบว่า อายุ สถานภาพสมรส เงินเดือน และประสบการณ์ มีบทบาทในการกำหนดระดับของความสุข ความผาสุกทางจิตใจ และความเครียดในการทำงาน ทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กล่าวคือเมื่อบุคลากรรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การในเชิงบวกและรับรู้ว่าองค์การให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ แล้วส่วนหนึ่งทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น และความสุขในการทำงานยังส่งผลให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ ศศิธร เหล่าแห่ง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2557) ที่พบว่าความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อันเนื่องมาจากพนักงานได้รับรู้ถึงความเอาใจใส่ต่อความมั่นคงทางจิตใจ และส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย งานที่ได้รับมีคุณภาพ สามารถส่งมอบงานได้ตรงตามกำหนด อีกทั้งยังลดความสิ้นเปลืองต้นทุนในการผลิต ยังผลให้เกิดผลกำไรทางธุรกิจหรือองค์การได้โดยสมบูรณ์

7. ประโยชน์จากการวิจัย

7.1 ประโยชน์เชิงการจัดการ

จากผลการวิจัยที่พิสูจน์พบว่าบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่วนหนึ่งส่งผ่านความสุขในการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงการจัดการ ดังนี้

1) ผู้บริหารองค์การด้านอุตสาหกรรมการผลิตสามารถนำข้อค้นพบจากการวิจัยมาวางแผนและออกแบบเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศองค์การและให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆ ที่ครบถ้วนมากขึ้น เนื่องจากที่เป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และยังมีส่วนช่วยให้ผลการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรดีขึ้น ซึ่งจากผลการวิจัยผู้บริหารควรเสริมสร้างและให้ความสำคัญในประเด็นต่างๆ ให้มากขึ้น ดังนี้

1.1) ด้านบรรยากาศองค์การ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงภาวะผู้นำ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายในการทำงานมากขึ้น โดยใช้การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นสื่อกลางในการสร้างความมีส่วนร่วมระหว่างกัน และกำหนดรูปแบบโครงสร้างองค์การที่มีการแบ่งสายงานและสายการบังคับบัญชาที่สามารถปรับเปลี่ยนหมุนเวียนได้ เพื่อลดความเบื่อหน่ายของบุคลากร ทั้งยัง

เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ในหน้าที่งานอื่นอย่างหลากหลาย นอกจากนี้ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการสื่อสารภายในองค์การมากขึ้น ทั้งการสื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้บุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรมรับทราบข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอยู่เสมอ ทั้งยังเป็นการสนับสนุนให้เกิดความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน

1.2) ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยการมีโครงสร้างตำแหน่งและสายความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรทุกระดับ สนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับโอกาสและความก้าวหน้าอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ให้เกียรติกับบุคลากรทุกคนในฐานะบุคคลสำคัญขององค์การ ตลอดจนการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และสามารถจูงใจพนักงานได้

2) จากผลการวิจัยที่พบว่าความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรกลางหรือตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารองค์การด้านอุตสาหกรรมสามารถนำข้อค้นพบนี้มาใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์การด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยคำนึงถึงปัจจัยทางด้านจิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์ของพนักงานเพิ่มขึ้น เช่น อารมณ์ ความรู้สึก ความเครียด เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ซับซ้อน ดังนั้นการเข้าใจถึงจิตใจและความต้องการของบุคลากร จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยซำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์การ และขับเคลื่อนการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

7.2 ประโยชน์เชิงทฤษฎี

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดประโยชน์เชิงทฤษฎี ได้แก่ การบูรณาการทางแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) และแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของ Eisenberger et al. (1986) เพื่อสร้างตัวแปรและกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลในการวิจัย และนำทฤษฎีการ

จัดการเชิงมนุษย์สัมพันธ์ของ Elton Mayo มาประยุกต์ใช้ โดยพิจารณาปัจจัยเชิงจิตวิทยาคือความสุขในการทำงานและความมีอิสระในงาน มาเป็นตัวแปรส่งผ่านและตัวแปรปรับในการศึกษาปัจจัยผลซึ่งในที่นี้คือ ผลการปฏิบัติงาน โดยเป็นการศึกษาในลักษณะการวิจัยแบบ Casual Research เพื่อพิสูจน์ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นการทดสอบความเป็นตัวแปรกลางหรือตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) ของความสุขในการทำงาน ทั้งยังเป็นการศึกษาในบริบทของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งยังมีงานวิจัยจำนวนไม่มากนักที่มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานในฐานะตัวแปรกลางหรือตัวแปรส่งผ่าน และศึกษาความมีอิสระในงานในฐานะของตัวแปรปรับ (Moderator) เนื่องจากในอดีตงานวิจัยส่วนใหญ่มักจะศึกษาความสุขในการทำงานในฐานะตัวแปรตาม และศึกษาความมีอิสระในงานในฐานะตัวแปรอิสระ (Antecedent Variable) เท่านั้น ทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลบางส่วนในการส่งผ่านบรรยากาศองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไปยังผลการปฏิบัติงาน ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าว ในเชิงวิชาการสามารถนำไปต่อยอดเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรนี้กับตัวแปรอื่นๆ ได้

8. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1) การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการวิจัยเชิงเหตุผล โดยใช้แบบสอบถามในการศึกษา ซึ่งงานวิจัยในอนาคตอาจศึกษาในรูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mix Methodology) โดยนำวิธีวิทยาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต มาเป็นเครื่องมือในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจ ตลอดจนข้อมูลเชิงลึกเพิ่มมากขึ้น

2) งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุหรือปัจจัยอื่นๆ (Antecedent) ที่อาจมีผลต่อการเกิดความสุขในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรม เป็นต้น ตลอดจนตัวแปรกลาง และตัวแปรตามอื่นๆ เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่ออาชีพ ความตั้งใจในการคงอยู่ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การค้นหาแนวทางในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอุตสาหกรรมให้ดียิ่งขึ้น

3) งานวิจัยในอนาคตอาจใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การประยุกต์สถิติพหุตัวแปร (Multivariate Analysis) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในแบบจำลองสมการโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมสถิติขั้นสูง ซึ่งจะทำให้ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจเกี่ยวกับตัวแปรเพิ่มมากขึ้น

4) ในการวิจัยในอนาคตอาจนำแนวคิดและผลการวิจัยนี้ไปปรับใช้ศึกษากับบริบทที่แตกต่างจากงานวิจัยนี้ เช่น กลุ่มพนักงานที่จัดเป็นแรงงานทางอารมณ์ (Emotional Labor) หรือองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เห็นผลของความสุขในการทำงานในรูปแบบตัวแปรส่งผ่านที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

9. เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กรีซ แร่งสูงเนิน. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- กฤติน กฤตานุกุลย์. (2550). ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กัญธิภา กิตติวงษ์ประทีป. (2550). การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ. (2552). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ญานินี รัตตกุล. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิสารัตน์ ไวยเจริญ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์

- มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปริญดา วิจารณ์. (2550). ผลของภาวะผู้นำและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทีมเรือในกิจการเดินเรือ : กลไกการทำงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปราณี กมลทิพย์กุล. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็นแอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.
- ปิยะ ฉันทพัฒนานุกุล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท นาคาซิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.
- เปรมจิตร์ คล้ายเพชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและความตั้งใจลาออก. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรา โภคะสุนทรางกุล. (2552). แรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีพี จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี. งานวิจัย สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มัทนียา ธัญชัย. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และความต้องการที่จะลาออกจากความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานและลูกจ้าง สถาบันการบิณฑลเรือน. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- รัทพล จิตตะวิกุล. (2552). การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ศศิธร เหล่าเท่ง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2557). อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*. 7(2), 988-1006.
- ศรศรี พิเศษกุล. (2543). แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน. *วารสารสาธารณสุขมูลฐาน ภาคกลาง*, 16(1), 33-39.
- อารดา บุญเลิศ. (2552). การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อิทธิพล ประสงค์มณีรัตน์. (2556). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท สมาร์ทเทคเทคโนโลยี จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อิสริย์ เอี่ยมบำรุงสกุล. (2558). การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Andrew J. Oswald, Eugenio Proto, and Daniel Sgroi. (2009). Happiness and Productivity. *IZA Discussion Paper*, No. 4645, 1-51.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- Bovee, C.L. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill Inc.

- Chao Ni and Ying Wang. (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, 73-81.
- Christine Proctor. (2014). **Effective Organizational Communication Affects Employee Attitude, Happiness, and Job Satisfaction**. Master's thesis, Southern Utah University, Utah, USA.
- Deming, W.E. (1950). **Elementary Principles of the Statistical Control of Quality**. Tokyo: JUSE.
- Dessler, G. (1976). **Organization and management: A contingency approach**. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Djoen San Santoso, Hewagamage Eranga Ravihara Kulathunga. (2016). Examining Happiness: Towards Better Understanding of Performance Improvement. **Procedia Engineering**, 164, 354-361.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 86, 42–51.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. **Journal of Applied Psychology**, 75, 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F. & Vandenberghe, C. and Sucharski, I. L. & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. **Journal of Applied Psychology**, 87, 565-573.
- Elton Mayo. (1954). **The Human Problems of an Industrial Civilization**. Boston: Harvard University.
- Gibson, J.L., Invanchevich J.M. and Donnelly J.H. (1973). **Organization: Structure, Processes, Behavior**. 2nd ed. Texas: Business Publication, Inc.
- Gilmer V. H., (1971). **Industrial and Organizational Psychology**. Mc Graw-Hill Book Comp., New York.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1980). **Work redesign**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E. and Tatham, R. L. (2006). **Multivariate Data Analysis**. 6th ed. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Education Inc.
- Hülya Gündüz Çekmecelioglu and Ayse Günsel. (2011). Promoting Creativity Among Employees Of Mature Industries: The Effects Of Autonomy And Role Stress On Creative Behaviors And Job Performance. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 24(2011), 889–895.
- Imai, M. (1886). **Kaizen: The Key to Japan's Competitive Success**. New York: Random House.
- Jump, N. (1978), **Psychometric Theory**. 2nd ed., New York: McGraw-Hill.
- Ketchian, L., (2003). **Happiness at work**. Retrieved December, 2016, from <http://www.HappinessClub.com>.
- Kirti Rajhans. (2012). Effective Organizational Communication: a Key to Employee Motivation and Performance. **InterScience Management Review**, Vol. 2(2). 81-85.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). **Motivation and Organizational Climate**. Boston: Division of Research Harvard Business School.
- Manion, J. (2003) Joy at work, creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration**. 33(12): 652-659.
- Maslow, Abraham H. (1980). **Theory of Human Motivation**. 2nd ed. New York: Harper and Rows Publisher.
- Muchinsky, P.M. (2006). **Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. 8th ed. California: Wadsworth, Inc.
- Murphy. (1991). **Performance Appraisal: An Organizational Perspective**. Boston: Allyn and Bacon.
- Parker, S. K., Axtell, C. M., and Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: Importance of job autonomy,

communication quality and supportive supervisor.

Journal of Occupational Health Psychology, 6(3),
211-228.

Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived
organizational support: A review of the Literature.

Journal of Applied Psychology. 87, 698-714.

Steers, R.M. (1977). **Organization Effectiveness**. California:
Goodyear Publishers Inc.