

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในองค์การร่วมกับผู้อื่น บุคคลจะประสบความสำเร็จได้จะต้องเป็นบุคคลที่ยอมรับความเปลี่ยนแปลง รู้จักเปลี่ยนวิกฤตให้เป็น โอกาส รู้จักสร้างกำลังใจให้ตนเองสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข คนที่มีความสุขก็คือ คนที่มีสุขภาพจิต และสุขภาพกายดี เมื่อคนเรามีความสุข จะทำให้มีแรงจูงใจในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าสภาพแวดล้อมจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ก็สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น และสถานการณ์ได้ ไม่เกิดความขัดแย้งภายในจิตใจ จะสามารถประกอบกิจการงาน ได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลดีต่อสังคมและต่อองค์การ ที่บุคคลผู้นั้นทำงานอยู่ เพราะบุคคลที่มีความสุขในการทำงานมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในทุกสถานการณ์ได้ ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การและรู้จักปรับตัวในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในชีวิต

เป้าหมายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ม.ป.ป.) คือ ความสุขของคนไทย ที่เกิดจากความสามารถในการเพิ่มทุนที่กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างการลงทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็ง ยึด “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” และอัญเชิญ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 จะมุ่งสู่การสร้าง “ความสุข” ให้เกิดขึ้นแก่คนและสังคมไทย

ความสุขจึงเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของเราแต่ละคนตลอดทั้งชีวิต การที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานนั้น จำเป็นต้องศึกษาจาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งวิทยากร เชียงกูล (2548, หน้า 25) กล่าวว่า iva การมีงานที่น่าพอใจและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เรามีความสุข สอดคล้องกับพุทธทาสภิกขุ (2537, หน้า 23) ได้แสดงธรรมถึงหลักทฤษฎีว่าด้วยการหา ความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงาน (theory of work satisfaction) โดยการแสดง ธรรมของท่าน มีวัตถุประสงค์ที่จะให้มนุษย์เข้าถึงความสุขในชีวิตประจำวัน อย่างน้อย ๆ ก็เปรียบได้กับการมีชีวิตอยู่ในสวรรค์ คือ ไม่มีความทุกข์ยากเดือดร้อน หรือถ้าจะให้ ดีกว่านั้นก็คือ มีโอกาสได้ประสบการณ์เข้าถึงภาวะนิพพานได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในขณะที่ยังมีชีวิตอยู่ ประเด็นหลักที่เป็นข้อเสนอของพุทธทาสภิกขุที่เป็นหัวใจสำคัญ ของทฤษฎีนี้ คือ “การทำงาน คือ การประพฤติธรรม” นอกจากนั้น สิ่งที่พุทธทาสภิกขุ ต้องการจะเน้นก็คือ ไม่ว่าการทำงานจริง ๆ จะมีสภาพเช่นใด ทศนคติที่มีต่อการทำงาน นั้นมีความสำคัญกว่าหรืออย่างน้อย ก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าสภาวะของงานที่จะต้อง ทำจริง ดังนั้น ถ้าหากเริ่มต้นจากทศนคติที่ถูกต้องว่า การทำงาน คือ หน้าที่ตามธรรมชาติ ของมนุษย์ที่จะต้องปฏิบัติ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตและการปฏิบัติ ธรรม คือ การทำหน้าที่ที่มีอยู่ตามธรรมชาติของมนุษย์ เพราะฉะนั้น การทำงานก็คือ การประพฤติธรรม ถ้าคิดได้เช่นนี้แล้วก็จะไม่คิดว่าการทำงานก่อให้เกิดความเหนื่อยยาก จะช่วยทำให้เกิดความพอใจที่ได้ทำงาน เพราะว่าได้ทำหน้าที่ตามธรรมชาติของมนุษย์ คือ ได้ปฏิบัติธรรม ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งตรงกับหลักธรรมของ พระพุทธศาสนา คือ “อิทธิบาท 4” เป็นหลักธรรมที่สอนให้ผู้ปฏิบัติมีความสามารถ ในการเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในงาน การทำงานด้วย ใจรักจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขในงาน ทั้งนี้ อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย (1) ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ (2) วิริยะ หมายถึง ความเพียร (3) จิตตะ หมายถึง ความตั้งใจ และ (4) วิมังสา หมายถึง ความไตร่ตรอง ซึ่งสามารถนำหลักธรรม คำสอนนี้ไปประยุกต์ใช้กับงานทุกประเภทและใช้ได้ในระดับบุคคล แต่การที่บุคคลจะ พินฝ่าอุปสรรคในการทำงานจนประสบความสำเร็จในการทำงานจะแตกต่างกันไป ในแต่ละลักษณะส่วนบุคคล รวมถึงบุคลิกภาพของคน ๆ นั้นเป็นสำคัญ ผู้วิจัยจึงต้องการ

ที่จะศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ที่มีความเกี่ยวข้องกับความคิดพฤติกรรม การแสดงออกในด้านต่าง ๆ และการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งบุคลิกภาพ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงาน การดำรงตำแหน่ง และความก้าวหน้า ในอาชีพด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ ยังเป็นส่วนหนึ่งในการทำนายพฤติกรรมการแสดงออก ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการทำงานของบุคคล

ด้วยเหตุนี้ นักจิตวิทยาจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาบุคลิกภาพกันมาก บุคลิกภาพ จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ใช้เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการแสดงออก ความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นเป็นสำคัญ ซึ่งถ้าบุคคลมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมก็จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงานและจะทำให้ มีความสุขในการทำงานได้ เพื่อให้เข้าใจถึงพฤติกรรมและความแตกต่างของบุคคล การศึกษาบุคลิกภาพสามารถทำได้หลายวิธี แนวคิดที่ได้รับการยอมรับเป็นอย่างมาก คือ ใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยา เช่น การศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the big five) ของ Costa and McCrae (2000) ได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ (1) บุคลิกภาพ ด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (neuroticism) (2) บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (extraversion) (3) บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) (4) บุคลิกภาพ ด้านการประนีประนอม (agreeableness) และ (5) บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก ต่อหน้าที่การงาน (conscientiousness)

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา จากงานวิจัยของ Sheudon (อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกุล, 2548, หน้า 17) ได้ตั้งคำถาม แก่นักศึกษามหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาและเกาหลีใต้ว่า อะไรคือประสบการณ์ที่ทำให้ ความพอใจในการตอบสนองความต้องการหลากหลายได้มากที่สุด ซึ่งประสบการณ์ ที่คนเลือกตอบมากที่สุด 2 อันดับแรก คือ ความพอใจจากความภูมิใจในตัวเอง (self esteem) และความต้องการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น หรือรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง (relatedness belonging) ถ้าหากรู้สึกว่าได้มีการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสังคม ก็จะทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานทุกระดับ มีความสำคัญต่อผลผลิต พนักงานต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม อุตสาหกรรมให้ได้ด้วย บวกกับความตึงเครียดทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้หลาย ๆ คนเกิด

ปัญหาในการดำเนินชีวิตประจำวัน การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยให้บุคคลที่พบเจอภาวะวิกฤตสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ตั้งเครียดต่าง ๆ ได้ดี ช่วยให้สามารถเผชิญกับความเครียดและลดความรุนแรงของความเครียดลงได้ นอกจากนี้ การสนับสนุนทางสังคมยังสามารถป้องกันปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความเครียดลดลง หรือเกิดขึ้นภายในระยะเวลาสั้น ๆ รวมทั้งมีส่วนช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง มีความเข้าใจ และสามารถแยกแยะปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงอาจกล่าวได้ว่า ความเครียดสามารถควบคุมได้ด้วยการสนับสนุนทางสังคมนั่นเอง ถ้าสามารถลดความเครียดในการทำงานได้ก็จะมีความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิตเครื่องหนังแห่งหนึ่ง โดยพิจารณาจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อธิธิบาท 4 ในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ผลจากการวิจัยครั้งนี้ องค์กรสามารถนำไปส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และประสบผลสำเร็จในการทำงาน เกิดประสิทธิผลในงาน ก่อให้เกิดผลิตภาพ (productivity) ช่วยลดอัตราการสูญเสียทางธุรกิจ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคคลให้สูงขึ้น และเพื่อให้ผู้บริหารสามารถทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อจะสามารถใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและคงอยู่ในองค์กร นำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการทำงาน และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

4. ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และอิทธิบาท 4
ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน
5. ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการสนับสนุน
ทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน
6. ทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานจากตัวทำนายบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
ใช้อิทธิบาท 4 ในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน
ได้แก่
 - 1.1 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (extraversion) มีความสัมพันธ์เชิงบวก
กับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน
 - 1.2 บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience)
มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน
 - 1.3 บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม (agreeableness) มีความสัมพันธ์
เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน
 - 1.4 บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน (conscientiousness)
มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน
 - 1.5 บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (neuroticism) มีความสัมพันธ์
เชิงลบกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน
2. การใช้อิทธิบาท 4 ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุข
ในการทำงาน
3. การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุข
ในการทำงาน
4. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับอิทธิบาท 4 ในการทำงาน
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ได้แก่

4.1 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูง และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำ และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ

4.2 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูง และมีอิทธิบาท 4
ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพ
ด้านการเปิดรับประสบการณ์ต่ำ และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ

4.3 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมสูง และมีอิทธิบาท 4
ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพ
ด้านการประนีประนอมต่ำ และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ

4.4 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานสูง และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานต่ำ และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ

4.5 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านหัว้นไหวต่ำ และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านหัว้นไหวสูง และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ

5. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการสนับสนุนทางสังคม
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ได้แก่

5.1 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

5.2 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

5.3 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมสูง และมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงาน โดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

5.4 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงานสูง และมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงานต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

5.5 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านหวั่นไหวต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านหวั่นไหวสูง และมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

6. บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม บุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทผลิตเครื่องหนัง แห่งหนึ่ง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 ในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมความสุขในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the big five) หมายถึง ลักษณะของบุคลิกภาพ 5 แบบ ได้แก่

1.1 บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (neurotic) หมายถึง บุคคลที่มีความวิตกกังวล (anxiety) ความโกรธแค้น (angry hostility) รู้สึกซึมเศร้า (depression) ความประหม่า (self-consciousness) ความไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในตนเอง (impulsiveness) และมีอารมณ์เปราะบาง (vulnerability)

1.2 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (extraversion) หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้ที่มีความอบอุ่น (warmth) ชอบเข้าสังคม (gregariousness) กล้าแสดงออกในสิทธิของตน (assertiveness) ความกระฉับกระเฉง (activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (excitement seeking) และอารมณ์บวก (positive emotions)

1.3 บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) หมายถึง บุคคลที่เป็นคนช่างฝัน (fantasy) มีความสุนทรีย์ (aesthetics) เปิดเผยความรู้สึก (feelings) มีการปฏิบัติ (actions) มีความคิด (ideas) และยอมรับค่านิยม (values)

1.4 บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม (agreeableness) หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (trust) มีความตรงไปตรงมา (straightforwardness) มีความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (altruism) ยอมตามผู้อื่น (compliance) มีความสุภาพ (modesty) และมีจิตใจอ่อนโยน (tender-mindedness)

1.5 บุคลิกภาพด้านการมีโน้มน้าต่อการงาน (conscientiousness) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถ (competence) มีความเป็นระเบียบ (order) มีความรับผิดชอบในหน้าที่ (dutifulness) ต้องการไฝ่สัมฤทธิ์ (achievement striving) มีวินัยต่อตนเอง (self-discipline) และความสุขุมรอบคอบ (deliberation)

2. อิทธิบาท 4 ในการทำงาน หมายถึง หลักธรรมในการทำงานที่มีความเพียร เพื่อฟันฝ่าอุปสรรคในงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ประกอบด้วย

2.1 ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ รักใคร่ เต็มใจ ฝักใฝ่ ใส่ใจงานอยู่เสมอ ทดมความสามารถเพื่อที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุด

2.2 วิริยะ หมายถึง ความพากเพียร อุตสาหะ บากบั่น พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด ไม่ท้อถอยเมื่อเกิดอุปสรรคและความยากลำบากต่าง ๆ ในงาน และยังคงความยากลำบากและอุปสรรคในงานเป็นสิ่งที่ท้าทาย ต้องเอาชนะให้สำเร็จ

2.3 จิตตะ หมายถึง การเอาใจจดจ่ออยู่กับงาน เอาใจใส่อยู่กับงานที่ทำ มีสมาธิ มั่นคงอยู่กับงาน ไม่ปล่อยปละละเลยงานที่ทำ

2.4 วิมังสา หมายถึง การสอบสวน ไตร่ตรอง พิจารณา ตรวจสอบงาน ค้นคว้า ทดลอง คิดค้น แก้ไขปรับปรุงงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

3. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำที่ทำได้โดยการให้กำลังใจ การให้ข้อมูลข่าวสาร การยอมรับ การให้ความช่วยเหลือด้านวัตถุสิ่งของและด้านการเงิน ที่ได้รับจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และชุมชน ได้แก่

3.1 การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (emotional support) เป็นพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ที่ได้รับรู้สึกสบายใจ และทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยกย่อง การยอมรับ เป็นที่เคารพนับถือ และเห็นคุณค่าจากบุคคลในองค์กร

3.2 การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา (cognitive support) เป็นการให้ข้อมูล ข่าวสาร คำแนะนำที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ จนสามารถที่จะปรับตัว เข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้

3.3 การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร (resource-support) เป็นการให้ความช่วยเหลือทางด้านสิ่งของ เวลา แรงงาน การเงิน และบริการต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

4. พฤติกรรมความสุขในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงจิตใจ ที่สบาย สุขภาพจิตดี มีความสามารถในการควบคุมตน มีแรงบันดาลใจ มีความพยายาม สามารถปรับอารมณ์ให้สมดุลเมื่อประสบกับสถานการณ์ที่บีบคั้น นำจริยธรรม ทางศาสนามาใช้ในการทำงาน มีความหวังดีต่อผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริต และไม่เบียดเบียนผู้อื่น มองโลกในแง่บวก ความพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ในปัจจุบันมากกว่าอยู่กับสิ่งที่ตนคาดหวังว่าจะมีหรือได้มาในอนาคต แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

4.1 พฤติกรรมด้านคุณภาพจิต ได้แก่ พวกคุณธรรมต่าง ๆ คือ การสร้างเสริม จิตใจให้ดีงาม เป็นจิตใจที่สูง ประณีต ให้มีเมตตา ความรัก ความเป็นมิตร ความปรารถนา ประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น มีความกรุณา อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ จาคะ มีน้ำใจ เผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี มีคารวะ เคารพความคิดเห็นความสำคัญของผู้อื่น มัทวะ ความอ่อนโยน กตัญญู ความรู้คุณค่าแห่งการกระทำของผู้อื่น มีความพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่มากกว่า

ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนคาดหวังว่าจะมีหรือจะได้อะไรในอนาคต อดทนต่อสภาวะที่เกิดขึ้นได้ เป็นอย่างดี ไม่ทะเยอทะยานอยากได้หรืออยากมี

4.2 พฤติกรรมด้านสมรรถภาพจิต หรือความสามารถของจิต เช่น ความมีสติดี มีวิริยะ ความเพียรพยายามสู้งาน มีขันติ อดทน และทนทาน มีสมาธิ มีจิตใจแน่วแน่ มีสัจจะ มีความจริงจัง เอาจริงเอาจัง ความเด็ดเดี่ยวต่อความมุ่งมั่น มีความหนักแน่น เข้มแข็ง มั่นคงของจิตใจที่จะทำงานให้ได้ผลสมบูรณ์ โดยเฉพาะงานทางปัญญา คือ การคิดพิจารณาให้เห็นความจริงชัดเจน

4.3 พฤติกรรมสุขภาพจิต คือ จิตที่มีสุขภาพดี มีจิตใจที่เป็นสุข สดชื่นร่าเริง เบิกบาน ปลอดโปร่ง สงบ ผ่องใส พร้อมทั้งจะยิ้มแย้มได้ มีปีติ ความเอิบอิ่มใจ มีปราโมทย์ ความแช่มชื่นใจ มีความผ่อนคลาย ไม่คับข้องขุ่นมัว ไม่หม่นหมองหดหู่ เหี่ยวแห้ง หรือ โศกเศร้า

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางในการปรับปรุง และเสริมสร้างพฤติกรรมความสุขในการทำงานของพนักงาน
2. ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เพื่อให้ได้พนักงานที่เหมาะสมกับองค์การ
3. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป