

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวม ค้นคว้าเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อธิปไตย 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง สมมติฐานและกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคำว่า พฤติกรรม
 - 1.2 ความหมายของคำว่า ความสุข
 - 1.3 ทฤษฎีความสุขในการทำงาน
 - 1.4 แนวคิดความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
 - 2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
3. งานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความสุขในการทำงาน และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4 ในการทำงาน
 - 4.1 ความหมายของอิทธิบาท 4
 - 4.2 องค์ประกอบของอิทธิบาท 4
 - 4.3 ประโยชน์ของอิทธิบาท 4
 - 4.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4
5. งานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความสุขในการทำงาน และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน
6. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคม

- 6.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม
- 6.2 แหล่งสนับสนุนทางสังคม
- 6.3 ชนิดของการสนับสนุนทางสังคม
- 6.4 แนวคิดของการสนับสนุนทางสังคม
- 6.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม
7. งานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความสุขในการทำงานและการได้รับการสนับสนุนทางสังคม
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

ความหมายของคำว่า พฤติกรรม

ซุคา จิตพิทักษ์ (2525, หน้า 36) ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึก ที่ตอบสนองกับสิ่งเร้า โดยจำแนกพฤติกรรมออกเป็น 2 แบบ คือ (1) พฤติกรรมเปิดเผย เป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ และ (2) พฤติกรรมปกปิด เป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สามารถใช้เครื่องมือในการช่วยวัด เช่น ความคิด อารมณ์ การรับรู้

คันสนีย์ ดันติวิท และคนอื่น ๆ (2544, หน้า 35) กล่าวว่า พฤติกรรม คือ การปรับตัว (adjustment) เป็นการตอบสนองเพื่อชดเชยความต้องการของมนุษย์ ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นเนื่องจากความขาดทางด้านร่างกายหรือทางด้านจิตใจก็ได้ เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม การตอบสนองขึ้น ความมากน้อยของพฤติกรรมจะแปรเปลี่ยนตามความต้องการ หรือความขาดทางด้านร่างกายและจิตใจว่ามากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ แรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการ (needs) แบ่งออกได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1. ความต้องการที่เกิดขึ้นจากการขาดทางด้านร่างกายของมนุษย์เกี่ยวกับชีวิต (biological needs หรือ physiological needs) เช่น ความต้องการอากาศเพื่อหายใจ ต้องการน้ำดื่ม ต้องการอาหาร เป็นต้น



2. ความต้องการที่เกิดจากสังคมภายนอกเป็นแรงผลักดัน (social needs หรือ psychological needs) เป็นความต้องการทางด้านจิตใจ การปรับตัวเพื่อสนองความต้องการเป็นขบวนการที่ต่อเนื่องกันแบบไม่เคยสมบูรณ์ มนุษย์ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ในขณะดำรงชีวิต ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่เป็นตัวทำให้เกิดและอยู่ที่ความสามารถของแต่ละบุคคลในการคิดหาหนทางที่จะทำให้เป็นประโยชน์ต่อตัวเองมากที่สุด

Cronbach (1972, p. 14) ได้ให้ความเห็นว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่ (1) มีเป้าหมายหรือความต้องการ (2) มีความพร้อม ระดับความสามารถที่จำเป็นในการกระทำเพื่อสนองความต้องการของตน (3) สถานการณ์ หมายถึง เหตุการณ์ หรือโอกาสในการกระทำกิจการใด ๆ (4) การตีความ เป็นการพิจารณาเพื่อหาวิธีการตอบสนองความต้องการ (5) การตอบสนอง เป็นการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้พิจารณาตัดสินใจ (6) ผลที่เกิดและสิ่งที่ประจักษ์ อาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับความคาดหวังก็ได้ และ (7) ปฏิกริยาต่อความผิดหวัง เป็นปฏิกริยาที่เกิดขึ้นหลังจากไม่สอดคล้องกับความประสงค์ จึงต้องกลับไปตีความใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งอาจยอมรับผลที่เกิดขึ้น หรืออาจเลิกล้ม หรือเปลี่ยนความต้องการเดิมไป

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2547, หน้า 14) กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำของอินทรีย์ (organism) หรือสิ่งมีชีวิต การกระทำที่ว่านี้รวมถึงการกระทำที่เกิดขึ้นทั้งผู้กระทำรู้สึกตัวและไม่รู้สึกตัวในขณะที่กระทำ และยังหมายรวมถึง การกระทำที่สามารถสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม โดยนักจิตวิทยาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมภายนอก หมายถึง การกระทำที่ผู้อื่นสามารถสังเกตได้โดยตรง เช่น ร้องไห้ ยิ้ม วิ่ง พุด เป็นต้น และพฤติกรรมภายใน หมายถึง การกระทำที่ผู้อื่นสังเกตไม่ได้โดยตรง เช่น หิว เพลิดเพลิน เป็นต้น

ความหมายของคำว่า ความสุข

จากการรวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความหมายของความสุข ผู้วิจัยสามารถแบ่งความหมายของความสุขออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้



ความหมายของความสุขทั่ว ๆ ไป มีผู้ให้ความหมายในแนวคิดต่าง ๆ กันไป ดังนี้

กระทรวงสาธารณสุข, กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 55-56) อธิบายความหมาย คำว่า สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ประกอบด้วย ความภูมิใจในตนเอง คือ เห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง ได้แก่ (1) ความพึงพอใจในชีวิต คือ มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน และพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ และ (2) มีความสงบทางใจ คือ การมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย และมีความสงบ จิตใจไม่ฟุ้งซ่าน

อภิชัย มงคล (2544, หน้า 228) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ความหมายของความสุขทางจริยศาสตร์หรือจริยปรัชญา มีผู้ให้ความหมายในแนวคิดต่าง ๆ กันไป ดังนี้

สุจิตตรา อ่อนค้อม (รณเร็น) (2539, หน้า 28-29) กล่าวไว้ว่า ความสุข คือ จริยศาสตร์ เป็นปรัชญาสาขาหนึ่งที่ว่าด้วยความประพฤติและการครองชีวิตว่าอะไรดี อะไรไม่มี อะไรถูก อะไรผิด หรืออะไรควร อะไรไม่ควร โดยแบ่งประเภทของความสุคออกเป็น 3 แนวคิด ได้แก่ (1) ลัทธิสุคนิยม (hedonism) (2) ลัทธิอสุคนิยม (non-hedonism) และ (3) ลัทธิมนุษยนิยม (humanism) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ลัทธิสุคนิยม คือ ลัทธิที่ถือว่าความสุคเป็นสิ่งที่ดีที่สุดของชีวิต ไม่มีสิ่งใดที่มนุษย์ต้องการนอกจากความสุคสบาย การกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์มิได้เพื่อคุณค่าในตัวเองของการกระทำนั้น แต่เป้าหมายสุดท้ายของชีวิต คือ ความสุค โดยนำแนวคิดลัทธิสุคนิยม (hedonism) ของนักปรัชญาหลายท่านมาใช้ดังนี้

1.1 สุคนิยมตามแนวคิดของ Aristippus เป็นนักปรัชญาสุคนิยมคนแรก que คิดว่าความสุคในปัจจุบันสำคัญมากกว่าความสุคในอดีตหรือในอนาคต ความดีหรือคุณค่าทางศีลธรรมไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลรวมของความสุคในอดีตหรือในอนาคต นอกจากนั้น ยังถือว่าความสุคทางกายหรือความสุคทางประสาทสัมผัสน่าพึงปรารถนามากกว่าหรือมีค่ามากกว่าความสุคทางใจ กล่าวคือ ความสุคจากการรับประทานอาหารอร่อย ๆ การดื่มเหล้าที่มีรสชาติถูกปาก การหาความสุคทางเพศ เป็นต้น

1.2 สุขนิยมตามแนวคิด Epicurus ที่คิดว่าความสุข คือ ความสุขสบายทางกาย และทางใจ โดยเน้นความสุขทางใจมากกว่าความสุขทางกาย แม้จะเป็นสุขนิยมในแง่ที่ว่าความสุขและความสำราญเท่านั้นเป็นสิ่งประเสริฐสุดของเขา แต่เขาก็มิได้สอนให้มัวเมาในความสุข แต่สอนให้ดำเนินสายกลาง ให้ถือสันโดษ ไม่ทะเยอทะยาน ชีวิตที่ประเสริฐ คือ ชีวิตที่มีความเป็นอยู่ง่าย ๆ ดังเช่นคำกล่าวของ Mill ซึ่งเป็นนักปรัชญาสุขนิยม มองว่าความสุขเป็นสิ่งที่ดีที่สุดของมนุษย์ ความสุขมาจากความพอใจและปราศจากความเจ็บปวด เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการเป็นจุดสุดท้าย

2. ลัทธิสุขนิยม (non-hedonism) คือ ลัทธิที่ถือว่าความสุขมิใช่สิ่งที่ดีที่สุดของชีวิต มีสิ่งอื่นที่มีค่ากว่าความสุข เช่น ความสงบของจิตและปัญญาความรู้ แบ่งเป็น 2 ลัทธิ คือ ปัญญานิยม และวิมุตินิยม ดังนี้

2.1 ปัญญานิยม คิดว่าความสุข คือ การมีปัญญาความรู้เพราะถือว่า ปัญญาความรู้เป็นสิ่งที่ดีที่สุดมีคุณค่าในตนเอง ดังนั้น ชีวิตของบุคคลจะมีคุณค่า ก็ต่อเมื่อมีการแสวงหาความรู้หรือมีกิจกรรมทางปัญญา

2.2 วิมุตินิยม คิดว่าความสุข คือ ความสงบของจิต และการหลุดพ้นจากความต้องการเป็นสิ่งที่ดีที่สุด ดังนั้น ชีวิตของบุคคลจะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อบุคคลผู้นั้นมีจิตใจที่สงบปราศจากความทุกข์และความทุกข์

ดังเช่นแนวคิดของ Aristotle นักปรัชญาในลัทธินี้ ถือว่าความสุขที่ถือว่าเป็นสิ่งสุดท้ายต้องเป็นผลมาจากกิจกรรมทางปัญญา โดยกล่าวว่าความสุขมี 2 ระดับ คือความสุขที่เกิดจากกิจกรรมทางปัญญากับความสุขระดับการรับรู้

3. ลัทธิมนุษยนิยม (humanism) เห็นว่ามนุษย์มีทั้งร่างกายและวิญญาณ ซึ่งมีความสำคัญเท่า ๆ กัน เพราะถ้าขาดอย่างหนึ่งอย่างใดมนุษย์ก็ไม่สามารถมีชีวิตอยู่ได้ มนุษยนิยมถือว่าทั้งความสุข ปัญญา ความรู้ ความสงบของจิต การชื่นชมศิลปะ มิตรภาพ เสรีภาพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่มีความหมายในตัวเองไม่มีอะไรมีค่าสูงสุด

นอกจากแนวคิดทางปรัชญาทางจริยศาสตร์ ซึ่งเป็นแนวคิดของนักวิชาการตะวันตก ที่กล่าวถึงเรื่องความสุขแล้ว ยังมีแนวคิดของนักวิชาการตะวันออกที่กล่าวถึงเรื่องความสุขในเรื่องของปรัชญาทางศาสนา ดังคำกล่าวของวิทยากร เขียวดูล (2548, หน้า 28) มองว่าคนที่มิศรัทธาในศาสนาหรืออุดมการณ์เพื่อสังคม จะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ๆ

ที่มีศรัทธาเช่นเดียวกัน มีเหตุผลที่จะทำอะไรที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวเอง มีจุดมุ่งหมาย และความหวังในชีวิต จึงเป็นคนที่มีความสุขมากกว่า และสามารถเผชิญกับวิกฤติได้ดีกว่า คนที่ไม่ศรัทธา

ความหมายของความสุขตามปรัชญาศาสนา ความสุขตามแนวคิดของนักวิชาการตะวันตก เป็นความสุขทางศาสนาในการฝึกจิตปฏิบัติธรรมหรือกระทำความดี ดำเนินชีวิตให้ถูกต้อง มีสติ อยู่กับความเป็นจริงของชีวิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) (2538, หน้า 49-51) กล่าวถึงความสุข 5 ชั้น ไว้ดังนี้

1. ความสุขชั้นที่ 1 คือ ความสุขจากการเสพวัตถุหรือสิ่งบำรุงบำเรอภายนอก ที่นำมาปรนเปรอ ตา หู จมูก ลิ้น กายของเรา ข้อนี้เป็นความสุขสามัญที่ทุกคนในโลกปรารถนาอันมาก

2. ความสุขชั้นที่ 2 พอเจริญคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา มีศรัทธา ก็มีความสุขเพิ่มขึ้นอีกประเภทหนึ่ง แต่ก่อนนี้ชีวิตเคยต้องไต่วัฏฏะมาเสพ ต้องได้ ต้องเอา เมื่อได้ จึงจะมีความสุข แต่ถ้าเสียคือไม่มีความสุข

3. ความสุขชั้นที่ 3 เป็นความสุขที่เกิดจากการดำเนินชีวิตถูกต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ ไม่หลงอยู่ในโลกของสมมติ เพราะหากหลงไปกับความสุขในโลกของสมมตินั้น แล้วก็ถูกสมมติล่อหลอกเอา อยู่ด้วยความหวังสุขจากสมมติที่ไม่จริงจังยั่งยืน และพาตัวให้แปลกแยกความจริงของธรรมชาติและขาดความสุขที่พึงได้จากความเป็นจริงในธรรมชาติ

4. ความสุขชั้นที่ 4 เป็นความสุขจากความสามารถปรุงแต่ง คนเรามีความสามารถในการปรุงแต่ง ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษของมนุษย์ได้ทั้งทุกข์และสุข

5. ความสุขชั้นที่ 5 เป็นความสุขเหนือการปรุงแต่ง คือ อยู่ด้วยปัญญาที่รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิต การเข้าถึงความจริงด้วยปัญญาเห็นแจ้ง ทำให้วางจิตวางใจลงตัว สนิทสบายกับทุกสิ่งทุกอย่างอยู่อย่างผู้เฒ่าเฒ่าชีวิต

สนอง วรอุไร (2550, หน้า 165-169) ได้กล่าวว่า พระพุทธศาสนามองถึงเรื่องความสุขมี 3 ระดับ ดังนี้

1. กามสุข เป็นสุขที่เกิดจากการสัมผัสทางตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ รับกระทบดี สัมผัสดี จิตก็ปรุงเป็นอารมณ์ที่ดี เกิดเป็นกามสุข แต่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้ลด ละ เลิก

ความสุขทางกายตัวนี้ เพราะเมื่อใช้ปัญญาอย่างถ่องแท้แล้วจะเห็นว่าความสุขชนิดนี้เป็นความสุขที่มาคู่กับความทุกข์เสมอ ไม่มีความสุขใดได้มาโดยปราศจากความทุกข์

2. สุขจากจิตสงบ สุขประเภทนี้พระพุทธเจ้าสอนให้เข้าถึง 2 วิธี คือ

(1) ทำจิตให้สงบด้วยสมาธิหรือสมถกรรมฐาน และ (2) ทำจิตให้เกิดปัญญาเห็นแจ้งด้วยวิปัสสนากรรมฐาน

3. สุขจากจิตที่เป็นอิสระ สุขประเภทนี้ถือว่าเป็นสุดยอดของความสุข จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อสามารถทำชีวิตให้เป็นอิสระจากการตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ และความหลง เมื่อไม่ตกเป็นทาสของสามสิ่งนี้ ก็มั่นใจได้ว่าปลอดภัยจากอบายภูมิแน่นอน จึงไม่ต้องเสี่ยงกับการทนทุกข์ในรูปนามของเครื่องจลาจล เปรต อสุรกาย หรือสัตว์นรก นี่คือนิยามความสุขที่รับรองว่าจะเกิดขึ้นในขั้นแรก สุขจิตอิสระนี้จึงเป็นที่สุดของความสุขทั้งปวง เพราะสามารถเปลี่ยนมนุษย์ทั่ว ๆ ไป ให้เป็นอริยบุคคลผู้มีจิตที่เป็นอิสระจากกิเลสอย่างสิ้นเชิง

พระมหาอุปัชฌาย์ วชิรเมธี, พระพยอม กัลยาโณ และพงษ์ อภิรักษ์ (2552, หน้า 74) กล่าวว่า พุทธศาสนายกความสุขมีทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

1. สุขที่เกิดจากความมี เป็นความสุขในระดับเศรษฐกิจ มีรูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส ตลอดจนถึงมีอิสรภาพในการใช้ความคิด คนเราพอมีปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยสี่แล้วชีวิตก็มีความสุข สุขนี้เรียกสั้น ๆ ว่า มั่งมีศรีสุข

2. สุขจากความดี คือ การได้ทำคุณงามความดีเอาไว้มาก พอระลึกนึกถึงก็เกิดความปีติ เกิดความภาคภูมิใจในคุณงามความดีที่ได้บำเพ็ญเอาไว้ เป็นความสุขด้านใน

3. สุขจากการมีความรู้ คนเราพออยากรู้อะไรแล้วได้แสวงหา จนกระทั่งค้นพบความจริงแล้วเราก็มีความรู้ ความรู้ก็ก่อให้เกิดความสุข

4. สุขจากความสงบ ร่มเย็น เพราะว่ามีสุขภาพดี มีอิสรภาพในการใช้ปัญญา เพราะว่าจิตที่เป็นสมาธิเบิกบานผ่องใส ก็เป็นชีวิตที่มีความสุขอันประณีต สุขอย่างนี้บางที่เรียกว่า สมาธิสุข

5. สุขจากการเป็นอิสระจากความอยากหรือวิมุติสุข คนที่มีวิมุติสุข คือ สุขจากอิสระของจิตใจที่ไร้มลทิน เพราะไม่มีกิเลสมาพันธนาการเอาไว้

นอกจากศาสนาพุทธที่กล่าวถึงเรื่องของความสุขไว้ ยังมีศาสนาขงจื้อที่กล่าวถึงเรื่องของความสุขไว้ดังนี้

จากหนังสือ *Xin Hua Dictionary* (1987, p. 127) ได้ให้ความหมายของคำว่าความสุข คือ การมีอายุยืนยาว ความรุ่งเรือง สุขภาพ ความไม่มีโรค ความสงบ การรู้สึกผ่อนคลายจากความวิตกกังวลเกี่ยวกับความตาย สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่สุดสำหรับชีวิต ระบบค่านิยมของศาสนาขงจื้อแบ่งความสุขออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. องค์ประกอบของครอบครัว ความรับผิดชอบต่อครอบครัว การเชื่อฟังผู้ใหญ่
2. องค์ประกอบของกลุ่ม ยอมรับโครงสร้างของลำดับชั้นทางสังคม ไว้วางใจผู้มีอำนาจ ทำให้ความเป็นปึกแผ่น ความกลมกลืนเป็นไปตามบรรทัดฐานของกลุ่ม
3. องค์ประกอบของการทำงาน ได้แก่ การศึกษา การเรียนรู้ ทักษะ การทำงานหนัก การอดออม
4. องค์ประกอบในการประพฤติปฏิบัติ ความสงบสุข ความถ่อมตน และมีวินัย ความสุขตามปรัชญาของขงจื้อเน้นที่ความเป็นอยู่อันดีของครอบครัวและสังคมมากกว่าความสุขส่วนบุคคล

จะเห็นได้ว่า แนวคิดของนักวิชาการทางตะวันตกและตะวันออก มีโครงสร้างทางความสุขที่เหมือนกันคือ แบ่งออกเป็น 2 ระดับใหญ่ คือ ความสุขระดับต่ำและความสุขระดับสูง ความสุขระดับต่ำจะเป็นความสุขด้านรูปธรรม เป็นความสุขที่มีความพึงพอใจในชีวิตของตน เป็นความสุขของชาวโลกโดยทั่วไป (โลกีย์สุข) และความสุขระดับสูง (โลกุตระธรรม) เป็นความสุขที่เป็นนามธรรม ความสุขที่รู้เท่าทันความจริงของโลก เป็นความสุขที่ทำประโยชน์ให้กับผู้อื่นนอกเหนือจากตนเอง ทำให้มีความสุขอย่างแท้จริง ดังเช่น คาไล ลามะที่ 14 (2547, หน้า 74) ได้กล่าวว่า การทำชีวิตให้มีคุณค่า ต้องพัฒนาคุณลักษณะพื้นฐานอันดีงามของมนุษย์ ได้แก่ ความอบอุ่นอาหาร ความเมตตากรุณา จากนั้นชีวิตจะเริ่มมีความหมาย มีความสงบ และความสุขขึ้น ซึ่งตรงกับคำกล่าวของพุทธทาสภิกขุ (2549ข, หน้า 67) ได้กล่าวถึงความสุขว่า เวลาที่เป็นสุขอย่างบริสุทธิ์อย่างแท้จริงนั้น ต้องเป็นเวลาที่เราารู้สึกว่าประสบความสำเร็จในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น หรือทำให้ผู้อื่นได้รับความพอใจ

ความสุขตามแนวความคิดทางจิตวิทยา มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

วิทยากร เชียงกูล (2548, หน้า 12) ให้ความหมายของคำว่า ความสุข คือ ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต หรือการมีอารมณ์ความรู้สึกในทางบวกเป็นสัดส่วนสูงกว่าอารมณ์ทางลบ

คาไล ลามะที่ 14 (2547, หน้า 5) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ไปสู่ความสุข คือ สภาพจิตใจ (state of mind) ถ้าหากมีสภาพจิตใจที่มีวินัยและสงบสุข รู้จักพอใจกับสิ่งที่มีอยู่ ควบคุมสิ่งที่ทำได้ หรือเป็นอิสระจากเหตุปัจจัยภายนอก ก็จะมีโอกาสเป็นคนที่มีความสุข คนที่มีความมั่งคั่งหรือได้รับความพึงพอใจทางโลกแล้วแต่ยังไม่รู้สึกพอใจเพียง ยังจะมีอารมณ์โกรธ เกลียด อิจฉา ไม่พอใจอยู่เรื่อย ๆ ก็จะไม่มีความสุขที่แท้จริง

ความหมายของความสุขในการทำงาน มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Richmond (1999, p. 54) กล่าวว่า ความหมายของการทำงานอย่างเป็นสุข เกิดจากการฝึกอารมณ์และจิตใจให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างความอยู่ดีกินดี มีกำลัง และสามารถจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน ให้บรรลุผลด้วยวิธีการสร้างอารมณ์ทางบวกขึ้นมาทดแทนอารมณ์ทางลบ

Lyubomirsky (2001, p. 240) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง

Manion (2003, p. 653) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกอยากทำงาน ผูกพัน และพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

วิทยากร เชียงกูล (2548, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความพยายามทำในสิ่งที่รักจะทำหรือเรียนรู้ที่จะรัก ให้ความหมายในสิ่งที่ทำ จะช่วยให้

ทัศนคติต่อเรื่องเวลาและเรื่องเป้าหมายในชีวิตของตนเปลี่ยนไปในทางสร้างสรรค์
แสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและชุมชนเพิ่มขึ้น

พุทธทาสภิกขุ (2549ข, หน้า 29) กล่าวว่า ความสุขที่แท้จริงหาได้จากการทำงาน
ที่ถูกต้อง มีความพอใจในการทำงาน ความพอใจนั้นเป็นเหตุให้เกิดความสุขในการทำงาน

ศรีสมร สุริยาศสิน (2550, หน้า 39) กล่าวว่า การทำงานทำให้ได้รับประสบการณ์
ชีวิต เพราะว่างานก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการกระทำขึ้น การกระทำใด ๆ ที่ทำบ่อย ๆ
ก็จะทำให้เกิดทักษะและประสบการณ์อย่างดี ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า และมีความสุข
ในการทำงาน

นราภรณ์ พิพัฒน์ (2550, หน้า 286) กล่าวถึงการทำงานในแง่พระพุทธศาสนา
ที่ทำเพื่อสนองความต้องการของคุณภาพชีวิต จะทำให้เกิดความพอใจได้ตลอดเวลา
คนที่สามารถทำงานด้วยความสุข จึงเรียกการทำงานประเภทนี้ว่า ทำด้วยฉันทะ

พระมหาอุทัย วชิรเมธี และคนอื่น ๆ (2552, หน้า 18) กล่าวว่า คนที่ทำงานแล้ว
มีความสุข จะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบเหล่านี้ (1) ใจรักงาน (2) มีความวิริยะ
อุตสาหะ และความขยันหมั่นเพียร (3) สติทำงานดี รู้สึกรักตัว มีความพร้อมในการทำงาน
(4) มีความมุ่งมั่น ตั้งมั่นทำงาน มีสมาธิ จิตใจไม่ฟุ้งซ่าน และ (5) รู้ปัญญา รู้ระเบียบ
รู้ระบบการทำงาน รู้วิธีทำงานจนฉลาดและเกิดทักษะในการทำงาน

สม สุจิรา (2552, หน้า 186) กล่าวว่า ใจว่า การทำงานด้วยแรงบันดาลใจ จะต้อง
เต็มไปด้วยความสุขและไม่โลภ อีกทั้งยังมีความพยายามสูงมาก แต่กลับรู้สึกเหมือน
ไม่ต้องพยายามเพราะมีความสุขในการทำงาน

พระมหาอุทัย วชิรเมธี และคนอื่น ๆ (2552, หน้า 32) ยังกล่าวอีกว่า ความสุข
ในการทำงานจะต้องเป็นการทำงานที่สร้างสรรค์ ในที่นี้ หมายถึง เป็นการทำงาน
ที่ไม่เบียดเบียนใคร ไม่ทำร้ายใคร และไม่หวังแต่ได้เพียงฝ่ายเดียว

สุวัฒน์ จันทระจัน (2540, หน้า 231-233) ได้กล่าวถึงความสุขที่เป็นวัตรธรรม
หรือวัตรธรรมที่ทุกคนต้องแสวงหาในการดำรงชีวิต เพื่อวัตถุประสงค์ 4 ประการ ดังนี้

1. อุฏฐานสัมปทา หมายถึง การพร้อมด้วยความขยันหมั่นเพียรในการประกอบ
กิจการงาน การประกอบอาชีพสุจริต การแสวงหาความรู้ความชำนาญ และรู้จักใช้ปัญญา

โดยการหมั่นตรวจตราหากลวิธีในการบริหารจัดการ ให้กิจการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. อารักขสัมปทา หมายถึง รู้จักรักษาและคุ้มครอง โภคทรัพย์ ตลอดจนผลงานที่ตนได้ทำไว้ด้วยความพากเพียร ชอบธรรม ให้คงอยู่มิให้เสื่อมสลายไป

3. กัลยาณมิตตา หมายถึง การคบคนดีเป็นมิตร คบหากับเพื่อนที่ดี การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา หรือตัดสินใจปัญหาด้วยการวินิจฉัยหรือสั่งการที่เหมาะสม มีศรัทธา ศีล จาคะ ปัญญา

4. สมชีวิตา หมายถึง การที่มีความเป็นอยู่และใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับตำแหน่งฐานะ และรายได้ ไม่สุรุ่ยสุร่าย ฟุ่มเฟือย เลี้ยงชีวิตแต่พอดี ไม่เป็นบุคคลที่มีรสนิยมสูงแต่มีรายได้ต่ำ

ฉะนั้น จะเห็นได้ว่า การขยันหาทรัพย์ การมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนมนุษย์ การรักษาทรัพย์สมบัติของตน การใช้จ่ายไม่สุรุ่ยสุร่าย ถือว่าเป็นความสุขที่ผูกพันกับการทำงาน ซึ่งมนุษย์ต้องอยู่กับงาน เพื่อนร่วมงาน และทรัพย์สินที่ได้จากการทำงาน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต (2536, หน้า 98-101) อธิบายถึงการฝึกจิตและการพัฒนาจิตใจ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับการทำงานทั้งทางด้านจริยธรรม ในทางพุทธศาสนานั้น คนจะมีจริยธรรมได้ต้องมีความสุขเป็นหลักด้วย เพื่อให้มีความสุขทั้งทางด้านชีวิตการงาน จิตวิทยา และการพัฒนาจิตใจทางพุทธศาสนา 3 องค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้

1. พฤติกรรมด้านคุณภาพจิต ได้แก่ พวกคุณธรรมต่าง ๆ คือ การสร้างเสริมจิตใจให้ดีงาม เป็นจิตใจที่สูง ประณีต ให้มีเมตตา ความรัก ความเป็นมิตร ความปรารถนาประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น มีกรุณา อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ มีจาคะ มีน้ำใจเพื่อแผ่ โอบอ้อมอารี มีคารวะ ความเคารพเห็นความสำคัญของผู้อื่น มัทวะ ความอ่อนโยน กตัญญู ความรู้คุณค่าแห่งการกระทำของผู้อื่น นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังเพิ่มความหมายของความสุขตามแนวพระพุทธศาสนาจากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ความพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่มากกว่าสิ่งที่จะมีหรือจะได้มาในอนาคต อดทนต่อสภาวะที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ไม่ทะเยอทะยานอยากได้อีกมี

2. พฤติกรรมด้านสมรรถภาพจิตหรือความสามารถของจิต เช่น ความมีสติดี มีวิริยะ ความเพียรพยายามสู้งาน มีขันติ ความอดทนและทนทาน มีสมาธิ มีจิตใจแน่วแน่ มีสัจจะ มีความจริงจัง เอาจริงเอาจัง ความเด็ดเดี่ยวต่อความมุ่งหมาย มีความหนักแน่น เข้มแข็งมั่นคงของจิตใจที่จะทำงานให้ได้ผลสมบูรณ์ โดยเฉพาะงานทางปัญญา คือ การคิดพิจารณาให้เห็นความจริงชัดเจน

3. พฤติกรรมสุขภาพจิต คือ มีจิตที่มีสุขภาพดี มีจิตใจที่เป็นสุข สดชื่นร่าเริง เบิกบาน ปลอดโปร่ง สงบ ผ่องใส พร้อมทั้งจะยิ้มแย้มได้ มีปีติ ความเอิบอิ่มใจ มีปราโมทย์ ความแช่มชื่นใจ มีความผ่อนคลาย ไม่คับข้องขุ่นมัว ไม่หม่นหมองหดหู่ เหี่ยวแห้ง หรือโศกเศร้า

ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบทั้ง 3 นี้ มาใช้กำหนดความหมายของพฤติกรรม ความสุขในการทำงาน 3 ด้าน เนื่องจากเป็นองค์ประกอบของความสุขที่ครอบคลุมถึงความหมายของความสุขทั้งหมดที่กล่าวมา

ทฤษฎีความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีว่าด้วยการหาความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงาน (theory of work satisfaction) พุทธทาสภิกขุ (2537ก, หน้า 25-28) อธิบายว่า การทำงานต้องทำงานด้วยจิตใจที่บริสุทธิ์ มีความสนุกในการทำงาน มีทัศนคติต่อการทำงาน ให้เข้าใจว่าการทำงาน คือ การทำหน้าที่ตามธรรมชาติของมนุษย์ที่จะต้องปฏิบัติ เพราะฉะนั้น การทำงานก็คือ การประพฤติธรรม ด้วยเหตุนี้ ก็จะไม่คิดว่าการทำงานก่อให้เกิดความเหนื่อยยาก จะเกิดความสุขในการทำงาน เพราะรู้สึกว่าการทำงาน คือ สิ่งสูงสุดของมนุษย์ เมื่อมีความสุขในการทำงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงาน สรุปความได้ว่า ความสุขที่แท้จริงนั้น มาจากการทำงานที่ถูกต้องและแท้จริง โดยมีแนวคิดของทฤษฎีดังนี้

1. การทำงานด้วยความเสียสละอย่างแท้จริง หมายถึง การเสียสละที่แท้จริง ทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน

2. คนไม่เหมือนกัน การทำงานย่อมไม่เหมือนกัน อย่าเอาการทำงานของตน ไปเปรียบเทียบกับคนอื่น ต้องพอใจในการทำงานของตน

3. อย่าดูถูกการทำงานของผู้อื่น ถ้าเพื่อนของคุณต้องทำงานชนิดที่เรียกว่า ตำ ๆ ทราม ๆ ง่าย ๆ ก็อย่าไปดูถูกเขา เพราะสมรรถภาพของคนเราไม่เหมือนกัน
4. จินะให้ผู้อื่นรู้ว่าการงาน คือ การปฏิบัติธรรม
5. การงานในแง่เสียสละมีค่าเท่ากัน ต้องทำสิ่งที่เรียกว่า การทำงานที่มีประโยชน์กับคนอื่น ๆ มากขึ้น
6. ไม่ประมาทในการทำงาน ต้องไม่อวดดีในการทำงาน
7. ใช้สติสัมปชัญญะในการทำงาน

แนวคิดความสุขในการทำงาน

ความสุข (joy at work) คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้และการแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกว่ายากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและความยึดมั่นในองค์การสูง ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน คือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับนำมาซึ่งความสุข ดังนี้ (Manion, 2003, pp. 656-657)

1. การติดต่อความสัมพันธ์ (connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ
2. ความรักในงาน (love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึก

ในทางบวกที่ได้ปฏิบัติ มีความเพลิดเพลินสนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (work achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงาน ที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์การเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้รับการเชื่อถือจาก ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับ จากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับการคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้ อย่างต่อเนื่อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2536) มาเป็นความหมายในการวิจัยครั้งนี้ โดยไม่ได้ใช้แนวคิดของ Manion (2003) เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าความหมายของความสุขในมุมมองของพระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2536) ครอบคลุมในเรื่องความหมายของความสุขทั้งด้านศาสนา และด้านจิตวิทยา ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังที่พระพุทธทาสภิกขุ (2549ข, หน้า 29) ได้ให้ความหมายการทำงานอย่างเป็นสุขว่า หมายถึง การทำงานด้วยการปฏิบัติธรรม หรืออาศัยบริบทของพระธรรมในการทำงาน บุคคลย่อมทำงานด้วยความพึงพอใจ ชัยชนะแห่งใจ และมีความสุขในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ความหมายของบุคลิกภาพ

นวลละอ อ สุภาพล (2527, หน้า 2-3) ได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพ ตามคำนิยามของนักจิตวิทยาชื่อ Munn และ Schoen ไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ การจัดระบบ การทำหน้าที่ทั้งหมดหรือรวมกันของนิสัยต่าง ๆ เป็นการรวมลักษณะเด่นของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น ความสนใจ ทักษะสติ ปัญญา ความสามารถ

ความถนัด และสิ่งอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเด่นของแต่ละบุคคล ตรงกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 46) และศรีเรือน แก้วกังวาล (2537, หน้า 7) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ได้แก่ (1) ส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน เป็นต้น และ (2) ส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝัน ปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น ลักษณะต่าง ๆ ของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และมีผลกระทบกันเป็นลูกโซ่

Luthans (1992) ได้ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ คือ การที่บุคคลแสดงออกต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างไร มีความเข้าใจและมองเห็นตนเองอย่างไร เป็นคุณลักษณะภายในและภายนอก และเป็นการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับสถานการณ์

Allport and Odbert (1936, p. 178) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นหน่วยรวมที่ทรงพลังของระบบทางกายและจิตภายในตัวบุคคล ซึ่งกำหนดลักษณะการปรับตัวเป็นแบบเฉพาะของบุคคลนั้นต่อสิ่งแวดล้อมของเขา

Cattell (1966, pp. 2-3) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพ คือ สิ่งที่จะช่วยให้ทำนายได้ว่า บุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้บุคลิกภาพเป็นเรื่องของพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล ทั้งพฤติกรรมที่เปิดเผยและที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ดังนั้น การศึกษาบุคลิกภาพจะต้องศึกษาพฤติกรรมทั้งหมด ไม่ใช่ศึกษาเพียงบางอย่าง

Eysenck (1970, p. 253) กล่าวว่า บุคลิกภาพพิจารณาได้ 2 มิติ คือ (1) มิติด้านการแสดงและเก็บตัว ซึ่งประกอบด้วยลักษณะย่อย ๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วมมือ-ไม่ร่วมมือ (participation-with-drawn) การเข้าสังคม-แยกตัว (sociable isolated) การเข้าใกล้-ถอยหนี (approach-with-drawn) กระตือรือร้น-เฉื่อยชา (active-inactive) และ (2) มิติที่มีลักษณะทางด้านอารมณ์ ได้แก่ ความเป็นคนเข้มแข็ง-อ่อนแอ มั่นคง-ไม่มั่นคง และลักษณะการแสดงออกทางอารมณ์ เช่น ความวิตกกังวล และอื่น ๆ เป็นต้น

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ที่แสดงออกทั้งภายในและภายนอก ที่ถูกหล่อหลอม

มาจากประสบการณ์ วิธีการปรับตัวและสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลต่อความคิดอันเป็นผลทำให้ตนเองแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นส่วนหนึ่งของจิตวิทยาที่พยายามอธิบายความคิด ความรู้สึก และการกระทำของบุคคล นักทฤษฎีมักจะอธิบายความคิดและพฤติกรรมด้วยหลักการบางอย่าง เพื่อเน้นให้ทราบลักษณะพฤติกรรมของมนุษย์ แต่ละทฤษฎีจะมีหลักการที่ยึดมั่นแตกต่างกันในลักษณะเฉพาะบางประการ บางทฤษฎีอาจเริ่มต้นด้วยหลักการกว้าง ๆ แนวเดียวกัน แต่แตกต่างกันในรายละเอียดที่เน้นหนักลึกลงไปในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ ประเภทของทฤษฎีมีนักจิตวิทยาหลายท่านที่ให้ความสนใจศึกษาและให้คำจำกัดความของทฤษฎีบุคลิกภาพไว้ดังนี้

Kagan (อ้างถึงใน นวลละออ สุภาพล, 2527, หน้า 12) อธิบายว่า ทฤษฎีบุคลิกภาพคือ ความพยายามที่จะจัดระบบพฤติกรรมที่แตกต่างกันของบุคคล ภายใต้กฎเกณฑ์ที่จะช่วยให้เข้าใจว่าทำไมคนเราถึงแตกต่างกัน

Jerry (อ้างถึงใน นวลละออ สุภาพล, 2527, หน้า 12) อธิบายว่า ในความหมายทั่ว ๆ ไป ทฤษฎีบุคลิกภาพก็คือ ศาสตร์ว่าด้วยพฤติกรรมมนุษย์ที่อยู่ภายใต้กฎ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ทางจิตวิทยา

ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จุดเริ่มต้นจากการศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the big five or the five-factor model) เริ่มต้นจากทฤษฎีของ Allport and Odbert (1936) ซึ่งเป็นนักวิจัยคนแรกที่ได้ศึกษาบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีคุณลักษณะ (trait theory) โดยวิเคราะห์คำศัพท์ในภาษาอังกฤษและสรุปคำที่ใช้อธิบายถึงลักษณะนิสัยประมาณ 4,500 คำ ผลงานดังกล่าวเป็นจุดเริ่มต้นในการศึกษาค้นคว้าบุคลิกภาพตามแนวคิดคุณลักษณะในช่วง 60 ปีต่อมา

Cattell (1957, pp. 14-15) กล่าวว่า คุณลักษณะ คือ ลักษณะที่ค่อนข้างถาวร และซึมลึกอยู่ในตัวบุคคล มีแนวโน้มที่จะแสดงออกอย่างมั่นคงและสม่ำเสมอ แม้ในสถานการณ์หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน การทำนายบุคลิกภาพของบุคคลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) 16 องค์ประกอบ และได้จำแนกคุณลักษณะ

ออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) คุณลักษณะพื้นผิว (surface traits) หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย เช่น ลังเลใจ ขยัน เป็นต้น (2) คุณลักษณะมูลฐาน (source traits) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของบุคลิกภาพ ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบส่วนลักษณะที่มีความมั่นคงเป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบได้เลือกคุณลักษณะมูลฐานที่สำคัญไว้ 16 องค์ประกอบ โดยนำลักษณะบุคลิกภาพพื้นฐานดังกล่าวมาสร้างเป็นแบบทดสอบที่เรียกว่า 16 PF (sixteen personality factor inventory)

ในปี ค.ศ. 1954-1961 Tupes and Christal (อ้างถึงใน Costa & McCrae, 2000, p. 29) นักวิจัยประจำกองทัพอากาศ ได้นำเอาผลงานของ Allport and Odbert (1936) และผลงานของ Cattell (1966) มาวิเคราะห์ใหม่ พบว่า บุคลิกภาพของบุคคลประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การแสดงออก (expression) การประนีประนอม (agreeableness) การพึ่งพาได้ (dependability) ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) และวัฒนธรรม (culture) ซึ่งถือได้ว่า Tupes and Christal (อ้างถึงใน Costa & McCrae, 2000, p. 28) เป็นนักวิจัยคนแรกที่ค้นพบแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่รู้จักกันในปัจจุบันนี้ แต่ผลงานดังกล่าวได้รับการตีพิมพ์เฉพาะในวารสารกองทัพอากาศเท่านั้น ทำให้ผลงานไม่แพร่หลายในวงการศึกษาและจิตวิทยา

ในปี ค.ศ. 1976 Costa and McCrae (2000) ได้ร่วมกันศึกษาถึงทฤษฎีสองมิติของ Eysenck รวมทั้งแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Norman มาสรุปร่วมกันได้ผลสรุปว่า บุคลิกภาพมี 3 องค์ประกอบ คือ (1) บุคลิกภาพแบบหว่นไหวทางอารมณ์ (neuroticism) (2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (extraversion) และ (3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) ต่อมาในปี ค.ศ. 1985 Costa และ McCrae จึงพัฒนาแนวคิดบุคลิกภาพเพิ่มอีก 2 องค์ประกอบ คือ (1) บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน (conscientiousness) และ (2) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) กลายเป็นทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Five-factor Model--FFM) หรือ The Big Five ซึ่งแนวความคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrae ได้มีผู้นำไปใช้อย่างแพร่หลายทั้งในสถานที่ศึกษาคลินิกองค์การและอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับว่าสามารถใช้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็นหมวดหมู่ได้

Costa and McCrae (2000, p. 252) ได้แบ่งบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็น (1) บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (neuroticism) (2) บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (extraversion) (3) บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) (4) บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม (agreeableness) และ (5) บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน (conscientiousness) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (neuroticism) หมายถึง การแสดงถึงความสามารถในการปรับอารมณ์ และความสามารถในการทนต่อสิ่งกระตุ้นภายนอกที่ทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ทางลบ บุคคลที่ปรับและควบคุมความหวั่นไหวทางอารมณ์ของตนได้ดี จะถูกรบกวนจากตัวกระตุ้นในสิ่งแวดล้อมได้ยาก และจะต้องถูกรบกวนอย่างรุนแรงจึงจะเกิดอารมณ์ทางลบ เรียกว่า เป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) สำหรับบุคคลที่ควบคุมความหวั่นไหวทางอารมณ์ของตนไม่ได้ จะถูกกระตุ้นต่อสิ่งแวดล้อมได้ง่าย และแม้ว่าจะถูกกระตุ้นแบบไม่รุนแรงก็เกิดอารมณ์ทางลบได้ง่าย เรียกว่า เป็นผู้ที่มีปัญหาทางภาวะอารมณ์ (emotional stability) โดยเป็นผู้ที่มีความแปรปรวนทางอารมณ์สูงและเกิดอารมณ์ทางลบบ่อย อารมณ์ทางลบเป็นความรู้สึกที่ทำให้บุคคลเศร้า โกรธ วิตกกังวลใจ ละอายใจ ซึ่งเป็นบุคลิกภาพในเชิงบวก คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบความหวั่นไหว ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ความวิตกกังวล (anxiety) บุคคลที่มีความวิตกกังวลจะมีลักษณะว่า รุนแรง คาดเคเนด้วยความกลัว กังวลต่อสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น เครียดง่าย และกระสับกระส่าย

1.2 ความโกรธแค้น (angry hostility) บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้สูง จะโกรธง่าย รวดเร็ว รุนแรง และสภาวะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ความหงุดหงิด ความขุ่นเคือง

1.3 ความซึมเศร้า (depression) เป็นผู้มีความรู้สึกผิด เศร้า ลึกลับ และว่าเหว เป็นผู้มีชีวิตที่ท้อแท้

1.4 ความประหม่า (self-consciousness) บุคคลที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูง จะรู้สึกไม่สบายใจเมื่ออยู่กับคนรอบข้าง ไวต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และมีแนวโน้มที่จะรู้สึกอาย รู้สึกกังวลกับการเข้าสังคม

1.5 ความไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในตนเอง (impulsiveness)
คุณลักษณะนี้จะไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้นและความต้องการของตนเองได้ เป็นคนที่
เอาแต่ใจตนเอง

1.6 ความเปราะบาง (vulnerability) เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะไม่สามารถรับมือ
กับความเครียด ไร้ความหวัง ตกใจกลัวต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน ต้องพึ่งพาผู้อื่น

ตาราง 1

ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพด้าน
ความหวั่นไหวทางอารมณ์

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพ ด้านความหวั่นไหว ทางอารมณ์	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ
วิตกกังวล	กังวลตลอดเวลา	สงบ
ความโกรธแค้น	โกรธง่าย เร็ว	โกรธช้า
ความซึมเศร้า	ท้อแพ้ง่าย	ท้อแท้น้อย
ความประหม่า	รู้สึกอึดอัดง่าย	รู้สึกอึดอัดยาก
ความไม่สามารถควบคุม แรงกระตุ้นภายในตนเอง	มีแรงกระตุ้นในตนเองสูง	มีแรงกระตุ้นตนเองต่ำ
ความเปราะบาง	รับมือกับความเครียด ได้ลำบาก	เผชิญกับความเครียดได้ดี

ที่มา. จาก *Revised NEO Personality (NEO-PI-R) and NEO Five-factor for Inventory (NEO-FFI) Professional Manual* (p. 253), by P. T. Jr. Costa & R. R. McCrae, 2000, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

2. บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (extraversion) เป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพ
ที่สามารถทำนายพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล โดยจะแสดงถึงปริมาณความสัมพันธ์
ที่มีกับคนอื่น และความสามารถในการปรับตัวทางสังคม ถ้าเป็นคนแสดงตัวก็จะชอบ

แสดงความสัมพันธ์และใช้เวลากับคนอื่นรอบตัวมาก แต่ถ้าเป็นคนไม่ชอบแสดงตัว ก็จะมีการสร้างความสัมพันธ์ มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและใช้เวลากับคนอื่นรอบตัวน้อย คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ความอบอุ่น (warmth) มีความเกี่ยวข้องกับความใกล้ชิดสนิทสนมระหว่างบุคคล ผู้ที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูงจะมีความเป็นมิตรต่อผู้อื่น

2.2 การชอบเข้าสังคม (gregariousness) คุณลักษณะบุคคลที่ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ

2.3 การกล้าแสดงออกในสิทธิของตน (assertiveness) คุณลักษณะของผู้ที่มีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงตัวต่อสังคมอย่างมั่นใจ เป็นผู้มีอิทธิพลในสังคม

2.4 ความกระฉับกระเฉง (activity) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความว่องไว กระตือรือร้น ต้องการทำกิจกรรมอยู่ตลอดเวลา ชอบจังหวะชีวิตที่รวดเร็ว และมีวิถีการดำเนินชีวิตที่รวดเร็ว

2.5 การแสวงหาความตื่นเต้น (excitement seeking) เป็นคุณลักษณะบุคคลที่ชื่นชอบความตื่นเต้น เร้าใจ ทำทาย ชอบบรรยากาศที่สนุกสนาน และชอบสิ่งแปลกใหม่

2.6 การมีอารมณ์ทางบวก (positive emotion) เป็นคุณลักษณะบุคคลที่มองโลกในแง่ดี ร่าเริง หัวเราะง่าย มีแนวโน้มที่จะมีประสบการณ์ทางบวก เช่น ความรัก ความตื่นเต้น ความสุข ความสนุกสนาน

ตาราง 2

ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพ ด้านการแสดงตัว	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ
ความอบอุ่น	เป็นมิตร อ่อนโยน	สงวนท่าที ห่วงเหิน เป็นทางการ
การชอบเข้าสังคม	ชอบเข้าสังคม สนุกสนาน กับการอยู่กับคนหมู่มาก	โดดเดี่ยว ไม่ชอบเข้าสังคม
การกล้าแสดงออก ในสิทธิของตน	มีพลังอำนาจ เป็นผู้นำ ไม่ลังเล	ชอบอยู่เบื้องหลัง ปล่อยให้คนอื่นนำ
ความกระฉับกระเฉง	มีชีวิตชีวา กระฉับกระเฉง	ไม่รีบร้อน
การแสวงหาความตื่นเต้น	ชอบความตื่นเต้น	ไม่ชอบความตื่นเต้น
การมีอารมณ์ทางบวก	หัวเราะง่าย มองโลก ในแง่ดี ร่าเริงอยู่เสมอ	ไม่ค่อยร่าเริง

ที่มา. จาก *Revised NEO Personality (NEO-PI-R) and NEO Five-factor for Inventory (NEO-FFI) Professional Manual* (p. 255), by P. T. Jr. Costa & R. R. McCrae, 2000, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

3. บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) ซึ่งเป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึภายในตัวบุคคล เป็นการแสดงถึงความสามารถในการปรับความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติของตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและสถานการณ์ได้มากน้อยเพียงใด และมีความรู้สึกสนใจมากน้อยเพียงใดต่อสิ่งแปลกใหม่ที่ไมคุ้นเคย ผู้ที่มีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะเป็นคนที่มีความรู้สึกสนใจต่อสิ่งใหม่ ๆ และยอมรับความคิดใหม่ ๆ ชอบที่จะหาประสบการณ์ใหม่ ๆ คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

3.1 การเป็นคนช่างคิด (ideas) เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดหลากหลายใหม่ ๆ

3.2 การเป็นคนช่างฝัน (fantasy) หมายถึง บุคคลที่มีคุณลักษณะความคิดฝัน มีจินตนาการที่ชัดเจน มีความคาดหวัง และเห็นความสำคัญของอนาคต

3.3 ความมีสุนทรียภาพ (aesthetics) บุคคลที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูง จะมีความห่วงใยกับสิ่งรอบตัว ชื่นชมต่อศิลปะและความงดงามอย่างลึกซึ้ง

3.4 การเปิดเผยความรู้สึก (feeling) คุณลักษณะที่บุคคลสามารถรับรู้อารมณ์ความรู้สึกภายในของตนเอง

3.5 ชอบลงมือกระทำ (actions) บุคคลที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูง เป็นบุคคลที่ชอบความแปลกใหม่ เช่น รับประทานอาหารแปลกใหม่ เล่นกีฬาใหม่ ๆ เป็นต้น ไม่ชอบความจำเจซ้ำซาก หรือสถานที่ที่คุ้นเคยในระยะเวลาอันยาวนาน มักจะมีงานอดิเรกมากมาย ชอบความหลากหลายมากกว่าสิ่งเคยชินที่ปฏิบัติอยู่

3.6 การยอมรับค่านิยม (values) เป็นบุคคลที่พร้อมต่อการพิจารณาแลกเปลี่ยนค่านิยมต่าง ๆ พร้อมทั้งจะตรวจสอบคุณค่าทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม และศาสนา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ค่านิยมของตนเอง

ตาราง 3

ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพ ด้านเปิดรับประสบการณ์	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ
การเป็นคนช่างคิด	มีความสนใจกว้าง	มีความสนใจแคบ
การเป็นคนช่างฝัน	ชอบจินตนาการ สร้างสรรค์	จดจ่ออยู่กับปัจจุบัน
ความมีสุนทรียภาพ	ชื่นชมศิลปะ และความงาม	ไม่สนใจศิลปะ และความงาม
การเปิดเผยความรู้สึก	ให้คุณค่ากับอารมณ์ ความรู้สึก	เพิกเฉย ไม่สนใจ ในความรู้สึก
ชอบลงมือกระทำ	ทดลองสิ่งแปลกใหม่ และหลากหลาย	ชอบทำในสิ่งที่คุ้นเคย
การยอมรับคำนิยาม	พร้อมที่จะพิจารณา คำนิยามใหม่ ๆ	ยึดติดกฎเกณฑ์ของตนเอง อนุรักษ์นิยม

ที่มา. จาก *Revised NEO Personality (NEO-PI-R) and NEO Five-factor for Inventory (NEO-FFI) Professional Manual* (p. 256), by P. T. Jr. Costa & R. R. McCrae, 2000, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

4. บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม (agreeableness) เป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมระหว่างบุคคล โดยจะแสดงถึงการรับฟังผู้อื่นและความสามารถในการยอมรับผู้อื่น หรือปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับผู้อื่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นสูง จะเป็นคนที่ยอมรับฟังคำแนะนำจากคนอื่น ๆ ได้ง่าย เช่น คู่สมรส ผู้นำทางศาสนา เพื่อน หัวหน้า คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

4.1 ความไว้วางใจผู้อื่น (trust) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ เจตนาดีต่อผู้อื่น และเชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์และตั้งใจดีเช่นกัน

4.2 ความตรงไปตรงมา (straightforwardness) จริงใจต่อผู้อื่น ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม

4.3 ความเอื้อเฟื้อ (altruism) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เห็นประโยชน์ของบุคคลอื่นเป็นที่ตั้ง ห่วงใย ชอบช่วยเหลือผู้อื่น คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น

4.4 การยอมตามผู้อื่น (compliance) คุณลักษณะของบุคคลที่อ่อนโยนตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุชุม สามารถช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล การประนีประนอมยอมตามผู้อื่นเพื่อยับยั้งความรุนแรงให้อภัย

4.5 ความสุภาพถ่อมตน (modesty) บุคคลที่มีคะแนนด้านนี้สูง จะมีลักษณะถ่อมตน สงบเสงี่ยม ไม่คิดว่าตนอยู่เหนือคนอื่น ไม่หลงตัวเอง

4.6 ความมีจิตใจอ่อนโยน (tender-mindedness) เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะเห็นอกเห็นใจ คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น มีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น

ตาราง 4

ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพ ด้านการประนีประนอม	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ
ความไว้วางใจผู้อื่น	มองว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ มีความตั้งใจดี	หวาดระแวง สงสัยในเจตนาของผู้อื่น
ความตรงไปตรงมา	จริงใจ ตรงไปตรงมา	พุดเกินความจริง ยกยอปอปั้น
ความเอื้อเฟื้อ	เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น	ลังเลที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับ ปัญหา
การยอมตามผู้อื่น	ประนีประนอม คล้อยตาม	ยึดตามความคิดของตนเอง
ความสุภาพถ่อมตน	ถ่อมตัว สงบเสงี่ยม	หยิ่ง รู้สึกว่าตนเอง เหนือผู้อื่น
การมีจิตใจอ่อนโยน	โอนอ่อนตามความต้องการ ของผู้อื่น พร้อมทั้งจะ เปลี่ยนแปลง	ตอบสนองความต้องการ ของตัวเอง

ที่มา. จาก *Revised NEO Personality (NEO-PI-R) and NEO Five-factor for Inventory (NEO-FFI) Professional Manual* (p. 257), by P. T. Jr. Costa & R. R. McCrae, 2000, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

5. บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน (conscientiousness) แสดงถึงความยากง่ายและความมากน้อยของจุดมุ่งหมายที่แต่ละบุคคลกำหนดไว้ รวมทั้งความสามารถในการบังคับตัวเองและการมีวินัยในตนเอง ให้พยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ครบตามที่ตั้งไว้ได้หรือไม่ ถ้าบุคคลใดมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง แสดงว่าเป็นคนที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นคนที่มีการมีระเบียบวินัยในตนเองสูง ในการทำให้เป้าหมาย

ที่ตนเองตั้งไว้ประสบความสำเร็จ สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ แสดงว่า เป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงและมากเกินไปกว่าที่ตนจะทำให้สำเร็จได้ แต่ไม่สามารถบังคับตัวเองได้ ตั้งใจทำหรือบางครั้งก็ทำไปเรื่อย ๆ อย่างไม่ใส่ใจ จนไม่สามารถทำให้ได้เป้าหมายที่ตนตั้งไว้สำเร็จได้ด้วยดี คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพด้านการมีโน้มน้าวก่อนหน้าที่การงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

5.1 สมรรถนะ (competence) คุณลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการจัดการกับตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ มั่นใจ รอบคอบ และมีการเตรียมตัวที่ดี

5.2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (order) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ชอบความเป็นระเบียบ เป็นระบบ จัดแจงสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

5.3 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (dutifulness) หมายถึง คุณลักษณะบุคคลที่ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาที่ได้รับมอบหมายต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

5.4 ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement-striving) หมายถึง การทำงานหนักเพื่อประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย

5.5 ความมีวินัยในตนเอง (self-discipline) หมายถึง ความสามารถในการเริ่มต้นทำงาน และทำงานจนสำเร็จ ชี้อตรงต่อแนวทางปฏิบัติของตนเอง เพื่อให้เกิดความสำเร็จ ลุล่วง แม้ว่าจะเต็มไปด้วยอุปสรรคหรือความเบื่อหน่าย

5.6 ความสุขุมรอบคอบ (deliberation) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรอบคอบในการลงมือปฏิบัติ คิดอย่างรอบคอบก่อนกระทำการสิ่งต่าง ๆ ระมัดระวัง คิดหน้าคิดหลัง และมีความคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริงบรรลุผลตามเป้าหมาย

ตาราง 5

ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพด้านการมี
มโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพ ด้านการมีมโนสำนึก ต่อหน้าที่การงาน	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ
สมรรถนะ	ตระหนักในสมรรถนะ ของตน	ไม่เชื่อมั่นในศักยภาพ ของตน
ความเป็นระเบียบเรียบร้อย	เป็นระเบียบเรียบร้อย	ไม่เป็นระเบียบ
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	รับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับ	ไม่เอาใจใส่ในหน้าที่ของ ตนเอง ขาดความน่าเชื่อถือ
ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	มุ่งมั่น จริงจัง เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้	ต้องการผลสัมฤทธิ์ต่ำ
ความมีวินัยในตนเอง	มีวินัยในตนเอง	ผัดวันประกันพรุ่ง เสียกำลังใจง่าย ควบคุม ตนเองได้ต่ำ
ความสุขุมรอบคอบ	คิดอย่างรอบคอบก่อน ปฏิบัติ	รีบเร่งขาดการไตร่ตรอง

ที่มา. จาก *Revised NEO Personality (NEO-PI-R) and NEO Five-factor for Inventory (NEO-FFI) Professional Manual* (p. 258), by P. T. Jr. Costa & R. R. McCrae, 2000, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

งานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความสุขในการทำงาน และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า พฤติกรรมความสุขในการทำงานกับบุคลิกภาพ
ห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันดังเช่นงานวิจัยต่อไปนี้

อาทิตา กลับเพิ่มพูน (2549) ศึกษาเรื่อง การมองโลกในแง่ดี บุคลิกภาพ
ห้าองค์ประกอบ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค: ศึกษาเฉพาะกรณี
หน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว บุคลิกภาพ
ด้านการเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม และบุคลิกภาพด้าน
การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมองโลกในแง่ดี
บุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดี ไม่หมกมุ่นกับความพ่ายแพ้ ก็จะมีความสุขในชีวิตประจำวัน
และการทำงาน แต่จะมีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์เป็นบุคลิกภาพแบบเดียว
ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการมองโลกในแง่ดี เนื่องจากบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว
ทางอารมณ์มีแนวโน้มวิตกกังวลต่อสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น หวาดระแวงความรู้สึกของคนอื่น
และสังคม และพึงพอใจในตนเองน้อย จึงมีความสุขน้อยกว่าบุคลิกภาพแบบอื่น

สุกัญญา วงษ์วิจารณ์ (2547) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ
ห้าองค์ประกอบ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวของคนประจำเรือ: ศึกษา
เฉพาะกรณีบริษัท เกรท เซอร์เคิล ชิปปิ้ง เอเย่นซี่ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า คนประจำเรือ
ที่มีบุคลิกภาพองค์ประกอบด้านการแสดงตัว องค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์
องค์ประกอบด้านการประนีประนอม และองค์ประกอบด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่
การงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวกับคนประจำเรืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 แต่คนประจำเรือที่มีบุคลิกภาพองค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์
มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งบุคคลที่มี
บุคลิกภาพที่เหมาะสมจะมีส่วนทำให้มีการปรับตัวได้ดีในชีวิตประจำวันและการทำงาน
และทำให้มีความสุขในการทำงานได้

เสาวรส อรุณคง (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับความเหนื่อยหน่ายในงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความเหนื่อยหน่ายในงาน ต่างจากพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการประนีประนอม และด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่ การงาน จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน หมายถึง มีความสุข ในการทำงาน

สกนธ์ อาภาภรณ์กุล (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ตามทฤษฎี 5 องค์ประกอบ (the big five) กับความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาโรงงาน-อุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก ด้านการแสดงตัว ด้านการประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ในงาน แต่ผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ และด้านความหวั่นไหว ทางอารมณ์ จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรม ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว บุคลิกภาพ ด้านการประนีประนอม และบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ส่วนบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทาง อารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการทำงาน และบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ งานวิจัยส่วนใหญ่พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน มีงานวิจัย ส่วนน้อยที่พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงลบ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ ไว้ดังนี้

1. บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (extraversion) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ พฤติกรรมความสุขในการทำงาน
2. บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน
3. บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม (agreeableness) มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

4. บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน (conscientiousness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน
5. บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (neuroticism) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4 ในการทำงาน

ความหมายของอิทธิบาท 4

พระกวีวรรณ (จันทน์ ทองประเสริฐ ชุตินธโร) (2502, หน้า 422) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการในการทำงานให้สำเร็จนั้น ตามหลักพระพุทธศาสนา เรียกว่า “อิทธิบาท” มาจากคำว่า อิทธิ หมายถึง ความสำเร็จ บาท หมายถึง วิถีทางที่จะนำไปสู่ เมื่อคำว่า “อิทธิบาท” เป็นชื่อของกรรมหมวดหนึ่งจึงหมายความว่า กรรมหมวดนั้นเป็น “หลักการ” สำคัญที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทางหรือไปสู่ความสำเร็จได้

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (2494, หน้า 84) กล่าวว่า อิทธิบาท คือ คุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ 4 อย่าง ซึ่งเป็นหลักใกล้เคียงกับหลักการพึ่งตนเอง แต่แสดงให้เห็นว่าพึ่งตนเองอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะสำเร็จ ซึ่งคำว่า อิทธิ นอกจากจะแปลว่าสำเร็จแล้ว ยังแปลว่าฤทธิ์ของมนุษย์ที่แสดงได้ จะโดยวิธีทางวิทยาศาสตร์หรือจิตศาสตร์ก็ตาม ซึ่งต้องอาศัยหลักอิทธิบาท 4

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2551, หน้า 160) กล่าวว่า อิทธิบาท แปลว่า คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย (Iddhipada: path of accomplishment; basic for success)

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) (2538, หน้า 186-187) กล่าวว่า อิทธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ (ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือแปลง่าย ๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จมี 4 อย่าง คือ (1) ฉันทะ (ความพอใจ) (2) วิริยะ (ความเพียร) (3) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และ (4) วิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง) แปลให้ง่ายตามลำดับว่ามีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวนทั้งหมด นับเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองปรารถนาและต้องการ

พุทธทาสภิกขุ (2549ก, หน้า 36) อธิบายว่า การทำงานแบบใด ๆ โดยไม่รู้สีกตัว มีระดับมากน้อยแตกต่างกัน คนที่ทำงานด้วยความพอใจ ขยันขันแข็ง เอาใจใส่ใคร่ครวญ อยู่เสมอนั้น เรียกว่า มีอิทธิบาท 4 ประการ มีการปฏิบัติโดยไม่ได้ตั้งตัว ซึ่งคุณธรรม ทั้ง 4 ประการนี้ ถ้าปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ก็ตาม ย่อมที่จะ ประสบความสำเร็จดังประสงค์

สม สุจิรา (2552, หน้า 268) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 เป็นธรรมที่ทำให้เกิดอิทธิฤทธิ์ (ในภาษาสันสกฤต ใช้คำว่า “อิทธิบาท 4”) การจะประสบความสำเร็จอย่างสูงสุดต้องมี ธรรมทั้ง 4 นี้ จะขาดส่วนหนึ่งส่วนใดไปไม่ได้ ดังนี้ (1) ฉันทะ คือ ความชอบ ความพอใจ (2) วิริยะ คือ ความเพียร (3) จิตตะ คือ ความมุ่งมั่น (4) วิมังสา คือ การคิดวิเคราะห์ จิตที่มุ่งมั่น (จิตตะ) จะทำให้มีพลังจากจิตได้สำนึก ซึ่งทั้งฉันทะ วิริยะ จิตตะ ต้องอาศัย สมาธิเป็นตัวช่วย แต่วิมังสาต้องอาศัยสติเท่านั้น

องค์ประกอบของอิทธิบาท 4

รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ดังนี้

ฉันทะ (aspiration) ผู้ที่กล่าวถึงมีดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) (2538, หน้า 842-844) กล่าวว่า วิชา ฉันทะ คือ ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายที่ทำ อยากทำ สิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุถึงจุดหมาย หรืออยากให้ภาวะดีงาม เต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุถึงจุดหมาย หรืออยากให้ ภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้นเกิดเป็นจริงขึ้น ความอยากที่เป็น ฉันทะนี้เป็นคนละอย่างกับความอยากได้สิ่งนั้น ๆ มาเสพเสวยหรืออยากเอามาเพื่อตัวตน ในรูปใดรูปหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าเป็นตัณหา โดยความอยากของฉันทะนั้นก่อให้เกิดความสุข ความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งนั้น ๆ งานนั้น ๆ บรรลุความสำเร็จ เข้าถึงสมบูรณ์ ส่วนความอยาก ของตัณหาก่อให้เกิดความสุข ความชื่นชม เมื่อได้สิ่งนั้นมาให้ตนเสพเสวยอร่อย หรือปรนเปรอความยิ่งใหญ่พองขยายของตัวตน เป็นความจำขึ้นใจที่เศร้าหมอง หมกหมักตัว กิดกั่นกักตนไว้ในความคับแคบและมักติดตามมาด้วยความหวงแหน

ห่วงกังวล เศร้า เสียหาย และความหวั่นกลัว หวาดระแวง ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันตะ ให้เกิดขึ้นอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าของความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้น หรืออุดมการณ์นั้นอย่างเต็มที่แล้ว บุคคลก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้แก่สิ่งนั้น หรืออุดมการณ์ อย่างเต็มที่ และบุคคลที่ทุ่มเทชีวิตจิตใจ อุทิศให้แก่สิ่งนั้น ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุด ไม่พะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจมุ่งมั่นแน่วแน่ มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบ สม่ำเสมอ ไม่ฟุ้งซ่าน ฉันตะสมาธิจึงเกิดขึ้น โดยนัยนี้

ปีน มุทุกันต์ (2518, หน้า 195-196) กล่าวว่า ฉันตะ คือ ความพอใจในงาน หมายความว่า รักงานของตน ชอบงานของตน งานในที่นี้หมายถึง สิ่งที่เราทำ ผู้ใดมีงาน อะไรแล้วมีความรักใคร่พอใจในงานนั้น เรียกว่า มีฉันตะ คนที่ขาดฉันตะ ไม่พอใจในงาน ของตน มักจะทำงานด้วยความเหน็ดเหนื่อยใจและชอบทิ้งงานให้จับจดและคั่งค้าง

พระธรรมวิสุทธิธารจารย์ (ม.ป.ป., หน้า 3) กล่าวว่า การทำงานนั้นย่อมมีอุปสรรค หลายอย่างที่สำคัญ คือ ความเบื่อหน่าย ไม่ว่าจะทำงานอะไรหากเกิดความเบื่อหน่าย ขึ้นแล้วมีอันให้ไปต่าง ๆ เมื่อจิตเกิดความเบื่อหน่ายขึ้นเช่นนี้แล้ว จะปรากฏว่า งานที่ง่ายกลายเป็นยาก งานน้อยกลายเป็นมาก งานเบากลายเป็นหนัก เกิดความรวนเร ที่สุดก็ทอดทิ้งงาน ทำงานไม่สำเร็จและต้องเดือดร้อนในภายหลัง ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีความรักงานแล้ว งานที่น่าเบื่อก็กลายเป็นงานสนุกสนาน ที่ยากก็กลายเป็นง่าย ดังนั้น จึงควรสร้างฉันตะความพอใจในงานเป็นเบื้องต้นเสียก่อน

บุญมี แท่นแก้ว (2539, หน้า 143) กล่าวว่า ฉันตะคือ ความพึงพอใจหรือต้องการ ที่จะทำหรือใส่ใจจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด อาจสรุปได้ว่า ฉันตะ คือ ความพอใจ รักใคร่ เต็มใจ ฝักใฝ่ ใส่ใจงานอยู่เสมอทุ่มเทความสามารถเพื่อที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุด

วิริยะ (exertion) ผู้ที่กล่าวถึงมีดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) (2538, หน้า 844) กล่าวว่า วิริยะความเพียร ได้แก่ ความอดทน อดกลั้น อดทนบาก บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรค และความยากลำบาก เมื่อรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะบรรลุถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมากมาย หรืออาจใช้เวลายาวนาน

ก็ไม่ให้ออกลูกกลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร
เท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่ มั่นคง พุ่งตรง
ต่อจุดหมาย สมาธิเกิดขึ้นได้ เรียกว่า เป็นวิริยะสมาธิ

พระเทพวิสุทธิญาณ (2538, หน้า 94-95) อรรถาธิบายว่า วิริยะ แปลว่า ความเพียร
ประกอบความดี มีความขยันหมั่นเพียร ไม่ทอดธุระ เป็นเครื่องพยุลงความพอใจ
ไม่ให้ให้ออกลูกในการทำงาน เพราะว่างานทุกชนิดมักจะง่ายตอนคิด แต่มักจะติดตอนทำ
จึงจำเป็นต้องใช้ความพยายามเรื่อยไปจนกว่าจะสำเร็จตามความพอใจที่ปลูกไว้ในเบื้องต้น
ดังพระพุทธนิพนธ์ตรัสเตือนไว้ว่า “วายเมธเวปฺปรี โสยาว อตถสส นิปปทา” เกิดเป็นคน
ควรพากเพียรเรื่อยไปจนกระทั่งสำเร็จจุดที่ประสงค์

เชวง พันธุ์จันทร์ (2500, หน้า 417) ได้กล่าวว่า วิริยะนี้มีความจำเป็นสำหรับ
การปฏิบัติงานทุกอย่างทุกด้าน ซึ่งเปรียบเสมือนน้ำมันเชื้อเพลิง มิได้หมายความว่า
ทำงานไม่หยุด แต่หมายถึง กำลังใจสูงกว่าข้ออ้างที่จะเลี่ยงการทำงาน ถ้าจำเป็นต้องหยุด
ก็หยุดได้ แต่ในใจยังกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด อาจสรุปได้ว่า วิริยะ คือ ความพากเพียร อุตสาหะ
บากบั่น พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด ไม่ให้ออกลูกเมื่อเกิดอุปสรรค และความยากลำบาก
ต่าง ๆ ในงาน มองความยากลำบากหรืออุปสรรคในงานเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ต้องเอาชนะ
ให้สำเร็จ

จิตตะ (thoughtfulness) ผู้ที่กล่าวถึงมีดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) (2538, หน้า 844-845) กล่าวว่า จิตตะ คือ ความคิด
จดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพันจดจ่อ ฝักใฝ่เรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น
ไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใด
อย่างหนึ่ง ผู้นั้นจะไม่สนใจและไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรก็ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่อง
งานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้นงานนั้น ขลุกขจวนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน
ไม่เอาใจใส่ร่างกาย การแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรจะเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ ๆ
บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมนวันลืมนคืน ลืมกินลืมนอน คนมีใจจดจ่อฝักใฝ่เช่นนี้ย่อมทำให้สมาธิ
เกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่แนบสนิทในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็น
จิตตสมาธิ

ปิ่น มุกกันต์ (2502, หน้า 45) กล่าวว่า จิตตะ แปลตรงตัวว่า คิด ความหมาย ได้แก่ การเอาใจใส่กับงานที่ทำ ไม่ทอดธุระ ไม่ว่าใครจะทำการสิ่งใดถ้าเป็นคนประมาท ไม่เอาใจใส่กับงานที่ตนทำ ทำอะไรทั้ง ๆ ขว้าง ๆ งานย่อมจะสำเร็จเป็นผลดีไม่ได้ จิตตะ มีประโยชน์โดยตรงในการกำจัดเสียซึ่งความเลินเล่อ ทอดธุระในหน้าที่ของตน เป็นธรรม ป้องกันความเสียหายของงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2538, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของจิตหรือจิตตะว่า จิต หมายถึง ใจ สิ่งที่มีหน้าที่รู้ คิด และนึก ซึ่งความรู้เกิดขึ้นกับจิตนั้น แม้วามมนุษย์ จะสามารถรับรู้ได้มากมายจากสื่อต่าง ๆ ที่ดี แต่ถึงกระนั้นความรู้อันเกิดแก่จิตนั้น ยังมีขอบเขตจำกัดในการรับรู้ จะเห็นว่าความรู้ที่เกิดกับจิตนั้นไม่ว่าจะเป็นความรู้ที่เกิดขึ้น ในปัจจุบัน อดีตกาล หรือกำลังจะเกิดในอนาคต ล้วนเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในจิต หรือที่ผ่าน มาแล้วทั้งสิ้น หมายถึง จิตสังสมความรู้ให้เกิดขึ้นในกาลทั้ง 3 นั้นเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด อาจสรุปได้ว่า จิตตะ คือ การเอาใจจดจ่ออยู่กับงาน เอาใจใส่อยู่กับงานที่ทำ มีสมาธิมั่นคงอยู่กับงาน ไม่ปล่อยปละละเลยงานที่ทำ

วิมังสา (investigation) ผู้ที่กล่าวถึงมีดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต, 2538, หน้า 845) กล่าวว่า วิมังสา คือ การสอบสวน ไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย ขอบกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จัก ทดลอง คิดค้นหาทางแก้ไข ปรับปรุง คนมีวิมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง การคิดหาเหตุผล และชอบสอบสวนทดลองนี้ย่อมรวมจิตให้คอยกำหนดและติดตามเรื่องที่พิจารณา อย่างติดใจตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่าเป็น วิมังสาสมาธิ

ปิ่น มุกกันต์ (2502, หน้า 46) ได้ให้ความเห็นว่า ยอดสุดของวิธีทำงานให้สำเร็จ รวมอยู่ในอิทธิบาทข้อสุดท้ายนี้ คือ วิมังสา ซึ่งแปลว่า การพินิจพิเคราะห์ หมายความว่า การทำงานด้วยสมองคิด ไม่ใช่สักแต่ว่าทำ คนเราถึงจะรักงานเท่าไร บากบั่นปานใด และเอาใจใส่อยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าขาดการใช้ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้ว ผลที่สุดก็คั่งค้าง อาวุธจนได้ เพราะแม้แต่ขบวนการจะกระทำสำเร็จไปแล้วแต่ผลงานก็ไม่เรียบร้อย

บุญมี แท่นแก้ว (2539, หน้า 143) กล่าวว่า วิมังสา คือ ความไตร่ตรองหรือทบทวน ได้แก่ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงาน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด อาจสรุปได้ว่า วิมังสา คือ การสอบสวนไตร่ตรองพิจารณา ตรวจสอบงาน ค้นคว้า ทดลอง คัดค้น แก้ไขปรับปรุงงาน ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

ประโยชน์ของอิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่คอยผลักดันอุปสรรคต่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประโยชน์ของอิทธิบาท 4 สรุปได้ดังนี้ (ปิ่น มุกขนันต์, 2514, หน้า 229)

1. ประโยชน์ของฉันทะ คือ เป็นข้าศึกต่อความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่เบื่องาน ไม่ท้อแท้ มีกำลังใจต่อสู้ป้องกัน สร้างสรรค์สิ่งที่ดีตนรัก ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบา งานที่ยากก็กลายเป็นง่าย ถ้าขาดกำลังใจ เบื่องาน ทอดทิ้งงาน ก็จะกลายเป็นคนจับจด ไม่ก้าวหน้า
2. ประโยชน์ของวิริยะ คือ กำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานต่อเนื่อง ถ้าขาดวิริยะ จะเป็นคนอ่อนแอ หนีที่ยากแต่ไปหาที่ง่าย ทำอะไรไม่สำเร็จ ขาดความก้าวหน้า มีแต่งานค้าง กลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ
3. ประโยชน์ของจิตตะ คือ ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันทั่วทั้งที่ ถ้าขาดจิตตะงานอาจเสียหายได้โดยไม่รู้ตัว หรือรู้ตัวเมื่อสายเกินแก้ไขแล้ว
4. ประโยชน์ของวิมังสา คือ ช่วยทำให้งานไม่ผิดพลาด และทำให้เห็นช่องทางที่จะทำงานของให้ได้ผลดี ถ้าขาดวิมังสาจะทำงานผิด ๆ ถูก ๆ เปลืองทุน เปลืองแรง เปลืองเวลา และทำให้โง่เขลา

จากประโยชน์ของอิทธิบาท 4 ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ฉันทะและวิริยะเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยมีจิตตะและวิมังสาเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากความหมายของอิทธิบาท 4 ที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง หลักธรรมในการทำงานที่ต้องมีความเพียร พินฬาอุปสรรคในงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความรักและความพอใจในงานที่ทำ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความเอาใจจดจ่อ ความเอาใจใส่ในงานที่ทำ) และวิมังสา (การใช้ปัญญาไตร่ตรอง ตรวจสอบงาน)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (need for achievement) เป็นทฤษฎีของศาสตราจารย์ McClelland (อ้างถึงใน สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2547, หน้า 167) แห่งภาควิชาจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต้องการความสำเร็จที่จะแข่งขันเอาชนะเกณฑ์มาตรฐาน คนที่มีแรงจูงใจชนิดนี้มักจะชอบคิดที่จะทำงานให้ดีขึ้น ทำงานให้สำเร็จอย่างพิสดาร หาทางก้าวหน้าในอาชีพของตน และมีความรู้สึกพึงพอใจกับการเรียกร้องหาความสำเร็จเสมอ จากการวิจัยพฤติกรรมเหล่านี้พบว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (moderate risk taking) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงต้องการใช้ความสามารถไม่ใช่โชคช่วย ไม่พอใจทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ฝีมือ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากพอสมควร เพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
2. ขยันขันแข็ง (energetic) หรือชอบกระทำการเปลี่ยนแปลง ๆ ใหม่ ๆ อันจะทำให้ตนเองรู้สึกว่าประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ไม่ได้ขยันแข็งไปทุกกรณี เขาจะมานะพากเพียรเฉพาะสิ่งที่ท้าทาย ยั่วความสามารถของตนเอง และทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้ทำงานสำเร็จลุล่วงไปเท่านั้น
3. รับผิดชอบในตนเอง (individual responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพอใจของตนเอง
4. ต้องการทราบแน่ชัดว่าการตัดสินใจของตนเองมีผลอย่างไร (knowledge of results of decision) ไม่ใช่เพียงคาดคะเนเอาว่าเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ ผู้ต้องการความสัมฤทธิ์สูงยังพยายามทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมอีก เมื่อทราบแน่ชัดว่าการกระทำของตนเกิดผลประการใด

5. การคาดการณ์ล่วงหน้า (anticipation of future possibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักเป็นผู้ที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6. ความสันทัดในการจัดระบบงาน (organizational skills) ข้อนี้ McClelland กล่าวว่า ยังไม่มีหลักฐานการค้นคว้าอย่างเพียงพอ แต่มีความเห็นว่าเป็นลักษณะที่น่าจะเกิดสมรรถภาพในการจัดระบบงานยิ่งขึ้น

จากข้อที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า มีความหมายใกล้เคียงกับหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งทฤษฎีทางจิตวิทยาแรงจูงใจใส่สัมฤทธิ์ตามทีกล่าวมา สอดคล้องกับดาไล ลามะที่ 14 (2547, หน้า 234) ที่กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภทหลัก ๆ ได้แก่

1. แรงจูงใจเบื้องต้น เป็นแรงขับที่ตั้งอยู่บนความต้องการทางร่างกายเพื่อให้มีชีวิตรอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ และอากาศ
2. แรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการสิ่งเร้าและข่าวสารข้อมูล นักค้นคว้าสันนิษฐานว่าเป็นความต้องการที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ซึ่งจำเป็นต่อการทำงานของระบบประสาท การพัฒนา และการเจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์
3. แรงจูงใจระดับรอง ซึ่งตั้งอยู่บนความต้องการและแรงผลักดันที่มาเรียนรู้เอง ภายหลัง ได้แก่ ความต้องการ ความสำเร็จ มีอำนาจ ตำแหน่งฐานะ หรือบรรลุนิยามในสิ่งที่หวัง พฤติกรรมหรือแรงผลักดันในระดับนี้อาจถูกกำหนดโดยอิทธิพลต่าง ๆ จากทางสังคม และการเรียนรู้ในระดับนี้เองที่ทฤษฎีทางจิตวิทยาสมัยใหม่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของดาไล ลามะที่ 14 ในเรื่องการสร้างความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้น ซึ่งตรงกับหลักธรรมอิทธิบาท 4 สำหรับแนวคิดของดาไล ลามะที่ 14 ไม่ได้ใช้ในการไขว่คว้าความสำเร็จในทางโลกเพียงอย่างเดียว แต่ยังใช้บรรลุเป้าหมายที่มากกว่านั้น เช่น เพื่อสร้างเสริมความเมตตา กรุณา และการพัฒนาจิตวิญญาณ จึงทำให้เกี่ยวข้องกับเรื่องของความสุขได้

งานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความสุขในการทำงาน และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า พฤติกรรมความสุขในการทำงานและอิทธิบาท 4 ในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ดังเช่นงานวิจัยต่อไปนี้

นฤมล ลือสุขประเสริฐ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตามแนวคิด ค่านิยม สร้างสรรค์ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การทำงานอย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งกันและกันกับหลักอิทธิบาท 4 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

พัชรพร วีรสิทธิ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของ บุคลิกภาพ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค ตามหลักอิทธิบาท 4 ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักประกันสังคม ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่ใช้หลัก อิทธิบาท 4 ในการทำงาน จะมีความขยัน อุตสาหะ บากบั่น มีความเข้มแข็งอดทน มุมานะ ที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่ท้อถอย ไม่เลิกละ ทำงานได้อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องจนกว่างานนั้น จะประสบความสำเร็จ มีความอาจหาญ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบากในงาน ถ้าบุคคลนั้นประสบความสำเร็จในงาน ชีวิตก็จะมีความสุขในการทำงานด้วย

สิทธิชัย เดชาสิทธิ์ (2549) ศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานระดับสูง ทั้งนี้ เพราะว่ หน่วยราชการต่าง ๆ มีตัวชี้วัดความสำเร็จของงานประกอบกับความขยันขันแข็ง มุมานะ ในการประเมินข้าราชการเหล่านี้ เป็นคนที่รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคม สิ่งแวดล้อม แล้วนำความรู้ความเข้าใจเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ เสริมสร้างชีวิตและการงานให้ดีขึ้น จึงก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของพุทธทาสภิกขุ (2549ข,

หน้า 67) ที่กล่าวถึงการสร้างความสุขให้กับชีวิตด้วยการทำงานให้มีความสุข ทำงานด้วยสติปัญญา ทำให้ถูกต้องตามหน้าที่และดีที่สุด ทำให้ชีวิตประเสริฐ

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นพบว่า อิทธิบาท 4 ในการทำงาน กับพฤติกรรมความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ บุคคลที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน จะมีความขยันขันแข็ง มุมานะในการทำงาน ไม่ย่อท้อกับอุปสรรค จนประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน เมื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ก็จะมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานงานวิจัยครั้งนี้ว่า อิทธิบาท 4 ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม เป็นปรากฏการณ์ทางจิตสังคมของบุคคลที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พบว่าเป็นมโนทัศน์ที่นักวิชาการให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าเป็นระยะเวลายาวนาน เมื่อ Durkheim (1951) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า การฆ่าตัวตายจะพบมากในกลุ่มคนที่ถูกตัดขาดจากสังคมเดิม เช่น ในกลุ่มคนอพยพย้ายถิ่น เนื่องจากอาศัยอยู่เพียงลำพัง ปราศจากการช่วยเหลือของญาติพี่น้องและเพื่อน ทำให้เกิดความว้าเหว่เดียวดาย ซึ่งมีผลต่อความมั่นคงทางด้านจิตใจ เมื่อพบกับปัญหาและไม่สามารถหาที่พึ่งได้ในที่สุดก็ฆ่าตัวตาย Durkheim เรียกภาวะการขาดแรงสนับสนุนทางสังคมว่า Anomic ต่อมา Thomas and Znaniecki (1920) ศึกษาเรื่อง *The Polish Peasant in Europe and America* กลุ่มชาวโปแลนด์ที่อพยพไปอยู่ในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ในกลุ่มคนที่ย้ายถิ่นฐานต้องอยู่อย่างโดดเดี่ยว ขาดสังคมที่มีลักษณะเหมือนสังคมเดิมที่เคยอาศัยอยู่ และสังเกตพบว่า บุคคลเหล่านี้มีพฤติกรรมที่ผิดแปลกไปจากคนอเมริกา อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการศึกษาอื่นที่ได้แย้งกับการศึกษาของนักทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้นก็ตาม แต่ก็ถือว่าเป็นจุดกำเนิดที่สำคัญของการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้ในระยะเวลาต่อมา

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

Cobb (1976, p. 300) ให้ความหมายของคำว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้รับรู้ว่าคุณค่าของตัวเองมีคุณค่าที่ให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นถึงคุณค่า ยกย่องนับถือ นอกจากนี้ ตัวเองยังรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

Davis and Newstrom (1972, หน้า 39) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งภายในที่ทำงานที่ลูกจ้างต้องการ จะทำให้ลูกจ้างรับรู้ว่าคุณค่าของตัวเองมีคุณค่า เห็นคุณค่าของตัวเอง และรู้สึกว่าตนเองมีค่า เมื่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีความเชื่อใจและอบอุ่นใจจะนำมาซึ่งสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจ รวมไปถึงผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย การสื่อสารถือเป็น การสนับสนุนที่ผู้จัดการหรือหัวหน้างานควรมี คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับต่อการปฏิบัติงาน ตอบคำถามที่ลูกน้องถาม ลูกจ้างหรือลูกน้องจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกว่าการสนับสนุนทางสังคมเกิดขึ้น

แหล่งสนับสนุนทางสังคม

แหล่งของการสนับสนุนทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับชนิดและปริมาณ ทั้งนี้ ชนิดของการสนับสนุนทางสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปตามแหล่งที่ทำให้การสนับสนุน ส่วนปริมาณของการสนับสนุนทางสังคมจะขึ้นอยู่กับเครือข่ายสังคมที่ทำให้การสนับสนุน

House (1981, p. 35) ได้แบ่งแหล่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 แหล่ง ดังนี้

1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนด้านเครื่องมือและข้อมูลข่าวสาร เพราะเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นอย่างดี และมีอำนาจในการให้ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการทำงาน

2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านอารมณ์เป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิด และเข้าใจสถานการณ์และความรู้สึกของผู้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดี

3. การสนับสนุนจากญาติมิตร ครอบครัว จะเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านอารมณ์และเครื่องมือ เนื่องจากเป็นผู้ที่เข้าใจและคอยให้กำลังใจแก่ผู้รับการสนับสนุน ในด้าน

เครื่องมือนั้น ญาติและครอบครัวสามารถลดภาระหน้าที่ในบ้านของผู้รับการสนับสนุน เพื่อให้เขาสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่

ชนิดของการสนับสนุนทางสังคม

ชนิดของการสนับสนุนทางสังคม เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ที่บุคคลต้องการได้รับจากทางเครือข่ายของสังคม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดชนิดของการสนับสนุนทางสังคมไว้ดังนี้

Cobb (1976, p. 305) ได้แบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ชนิด ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotional support) เป็นการช่วยให้บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ เป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. การสนับสนุนด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า (esteem support) เป็นการช่วยให้บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

3. การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (sociality supporter network) เป็นการช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีส่วนร่วม หรือเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม

Thoits (1982, pp. 147-148) ได้แบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ชนิด ดังนี้

1. การได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม (socioemotional aid) เป็นการที่บุคคลได้รับความรัก ความเอาใจใส่ การยอมรับ การเห็นคุณค่า และรู้สึกว่าคุณค่าได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2. การได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (formational aid) เป็นการที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งได้รับคำแนะนำและข้อมูลย้อนกลับ

3. การได้รับการสนับสนุนทางทรัพยากร (instrumental aid) เป็นการได้รับความช่วยเหลือด้านแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง ทำให้บุคคลที่ได้รับความช่วยเหลือนั้นสามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบได้ตามปกติ

House (1981, pp. 24-25) ได้แบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (emotional support) หมายถึง การทำให้บุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความนับถือ ความเชื่อถือ ความห่วงใย และความเห็นใจจากผู้อื่น เมื่อกำลังเผชิญกับความเครียดหรือปัญหา เช่น การพูดแสดงความเห็นใจหรือให้กำลังใจ
2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (information support) หมายถึง การให้คำแนะนำและแนวทาง เพื่อให้ผู้รับการสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารมีประโยชน์ต่อการทำงานในองค์กร เช่น ผู้บังคับบัญชาอธิบายรายละเอียดของงาน (job description) ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน จะช่วยทำให้ไม่สับสนกับบทบาทหน้าที่ของตน อันเป็นสาเหตุหนึ่งของการเกิดความเครียดและเบื่อหน่าย
3. การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (instrumental support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือโดยตรง เช่น การให้เงิน แรงงาน เวลา และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บุคคลที่ได้รับสามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาคือความเครียดที่กำลังเผชิญอยู่ เช่น ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน เป็นต้น
4. การสนับสนุนด้านการประเมิน (evaluation support) หมายถึง การให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการกระทำของผู้สนับสนุน เพื่อให้เขานำไปประเมินตนเองและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

Jacobson (1986, p. 252) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (emotional support) เป็นพฤติกรรมที่ทำให้คนที่ได้รับรู้สึกสบายใจ และทำให้เกิดความรู้สึกว่าเขาเองได้รับการยกย่อง ยอมรับเป็นที่เคารพนับถือ และเห็นคุณค่าจากบุคคลในองค์กร
2. การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา (cognitive support) เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารคำแนะนำที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ จนสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับสภาพเปลี่ยนแปลงได้

3. การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร (resource support) เป็นการให้ความช่วยเหลือทางด้านสิ่งของ เวลา แรงงาน การเงิน และบริการต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Jacobson (1986) มาใช้เป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้านอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำที่ทำได้โดยการให้กำลังใจ การให้ข้อมูลข่าวสาร การยอมรับ การให้ความช่วยเหลือด้านวัสดุสิ่งของ และด้านการเงิน ที่คนเราได้รับจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และชุมชน

แนวคิดของการสนับสนุนทางสังคม

บุญเยี่ยม ตระกูลวงษ์ (2528, หน้า 594) ได้ให้หลักสำคัญของการสนับสนุนทางสังคม องค์ประกอบที่สำคัญมีดังนี้

1. ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้สนับสนุนและผู้รับการสนับสนุน
2. ลักษณะของการติดต่อสื่อสารนั้น จะต้องประกอบด้วย
 - 2.1 ข้อมูลข่าวสารมีลักษณะที่ทำให้ผู้รับการสนับสนุนเชื่อว่าเขามีความสนใจเอาใจใส่ และมีความรัก ความหวังดีต่อตนเองอย่างจริงใจ
 - 2.2 ข้อมูลข่าวสารมีลักษณะที่ทำให้ผู้รับการสนับสนุนเชื่อว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีประโยชน์ต่อสังคม
 - 2.3 ข้อมูลข่าวสารมีลักษณะที่ทำให้ผู้รับการสนับสนุนเชื่อว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีประโยชน์ต่อสังคม ปัจจัยนำเข้าของการสนับสนุนทางสังคมอาจอยู่ในรูปของข้อมูลข่าวสาร วัสดุสิ่งของ หรือด้านจิตใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

ทฤษฎีกระบวนการอิทธิพลทางสังคม (social influence) หมายถึง การกระทำโดยคนหนึ่งหรือหลายคน เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดหรือความรู้สึกของคนอื่น ซึ่งแสดงได้หลายรูปแบบ ดังนี้ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2547, หน้า 18)

1. การชักจูงใจ (persuasion) คือ การใช้การสื่อสารเพื่อประโยชน์การเปลี่ยนใจหรือความคิด ความเชื่อของบุคคล ตลอดจนการเปลี่ยนพฤติกรรมของคนด้วย
2. การคล้อยตาม (conformity) เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่บุคคลเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานหรือความเชื่อซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการคล้อยตามนั้น คือ แรงกดดันจากกลุ่ม เช่น เด็กวัยรุ่นมักคล้อยตามกลุ่มเพื่อน
3. การยอมทำตาม (compliance) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเนื่องจากการได้รับคำขอร้องจากผู้อื่นให้กระทำ ทั้งที่ใจจริงไม่อยากจะทำ แต่ปฏิเสธไม่ได้ เช่น การซื้อประกันชีวิตด้วยความเกรงใจ
4. การเชื่อฟัง (obedience) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลยอมทำตามคำสั่งของผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า เช่น นักเรียนเชื่อฟังครู ลูกน้องเชื่อฟังเจ้านาย เป็นต้น

งานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความสุขในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ดังเช่นงานวิจัยดังต่อไปนี้

ลักษมี สุกดี (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยสรุปว่า หากพยาบาลประจำการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในด้านข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และครอบครัว พยาบาลประจำการจะมีความสุข

ในการทำงาน เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่อยู่ร่วมกันจำนวนมากซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในการทำงานจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงบุคคลในครอบครัว หากบุคคลได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ สนับสนุนช่วยเหลือจากกลุ่มคนเหล่านี้ในการทำงาน ก็จะทำให้รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย มีคุณค่า และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

นฤมล เรืองรุ่งขจรเดช (2550) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค การสนับสนุนทางสังคม และความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพัฒนาโปรแกรมระบบงานแห่งหนึ่ง* ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์ หากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจทั้งในเรื่องความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานของพนักงาน สอบถามพร้อมทั้งให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา จะส่งผลให้พนักงานทำงานด้วยความสุข ความเครียดในการปฏิบัติงานก็จะลดน้อยลง

นุชนาถ ทับเคลียว (2546) ศึกษาเรื่อง *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม ความเบื่อหน่าย และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ธุรกิจการสื่อสารและโทรคมนาคม* ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีสัมพันธ์ทางลบกับความเบื่อหน่ายในการทำงานของเจ้าหน้าที่สังเคราะห์ พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นใจ เชื่อว่าบุคคลอื่นให้ความรักและความเอาใจใส่ จึงพร้อมที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ทั้งความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้นได้ ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน และลดความเครียดในการทำงานได้ รวมทั้งทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น จึงกล่าวได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมสูง ทำให้การทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น

ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้วข้างต้นพบว่า บุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับอิทธิบาท 4 และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมก็เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน ซึ่งผู้วิจัยได้นำความเกี่ยวข้องนี้มาเป็นหลักฐานในการตั้งสมมติฐานดังได้สรุปไว้แล้วข้างต้น อย่างไรก็ตาม มีอีกกรณีหนึ่งที่ควรศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ คือ การหาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบ ตัวแปรด้านอิทธิบาท 4 และตัวแปรด้านการสนับสนุนทางสังคม โดยใช้แนวคิดทางจิตวิทยาที่ว่า พฤติกรรมใด ๆ ก็ตาม ส่วนใหญ่แล้วไม่ได้เกิดจากปัจจัยเดียวเท่านั้น แต่ยังมีหลายปัจจัยเข้ามาร่วมกัน ย่อมทำให้เกิดพฤติกรรมที่ดีได้มากกว่าปัจจัยที่ไม่ดีหลาย ๆ ปัจจัยเข้ามาร่วมกัน ฉะนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาให้ครบสมบูรณ์มากขึ้น โดยนำตัวแปรด้านบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบที่ผู้วิจัยเลือกมาศึกษา คือ บุคลิกภาพความห้วนไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว บุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพประนีประนอม และบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน ผู้วิจัยจึงคิดว่าบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นตัวแปรสำคัญในการก่อให้เกิดพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ร่วมกับอิทธิบาท 4 ในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม โดยมีการตั้งสมมติฐานดังนี้

1. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบกับอิทธิบาท 4 ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ได้แก่

1.1 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูง และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำ และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ

1.2 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูง และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ต่ำ และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ

1.5 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านหัวน้ําไหวต่ำ และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านหัวน้ําไหวสูง และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ

2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการสนับสนุนทางสังคม
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ได้แก่

2.1 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูง และมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

2.2 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูง และมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

2.3 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมสูง และมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

2.4 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานต่ำและมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

2.5 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านหัว้นไหวต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านหัว้นไหวสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การใช้
 อิทธิบาท 4 ในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีความเกี่ยวข้องกับ
 พฤติกรรมความสุขในการทำงาน ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถ
 ทำนายความสุขในการทำงานได้ จึงตั้งสมมติฐานว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
 และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนาย
 พฤติกรรมความสุขในการทำงานได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

