บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและพฤติกรรมความสุขในการทำงาน (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท 4 ในการทำงาน และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน (4) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและอิทธิบาท 4 ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน (5) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน และ (6) ทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานจากตัวทำนายบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 ในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัทผลิตเครื่องหนังแห่งหนึ่ง จำนวน 149 คน ตัวแปรอิสระที่ศึกษา ได้แก่ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ส่วนตัวแปรตามได้แก่ พฤติกรรมความสุขในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบวัดทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ (1) แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อสอบถามข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ปีการทำงาน (2) แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.915 (3) แบบวัดอิทธิบาท 4 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.926 (4) แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.954 และ (5) แบบวัดพฤติกรรมความสุขในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.875

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 ชุด ได้กลับคืนมา 149 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษา และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r_{xy} ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง (two-way analysis of variance) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทผลิตเครื่องหนังแห่งหนึ่ง ที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ มีทั้งหมด 149 คน เพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.00 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.20 จบการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 49.00 มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.00

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นพบว่า พนักงานบริษัทผลิตเครื่องหนังแห่งหนึ่ง มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานเท่ากับ 3.56 สูงเป็นอันดับแรก มีค่าคะแนนเฉลี่ย ของอิทธิบาท 4 ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิริยะ เท่ากับ 4.02 สูงเป็นอันดับแรก การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสนับสนุนสังคมด้านอารมณ์สูงเป็นอันดับแรก เท่ากับ 3.48 และค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความสุขโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาวะความสุขทางจิตวิญญาณสูงเป็นอันดับแรก เท่ากับ 3.76

3. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ดังนี้

3.1 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.1

3.2 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.2

3.3 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.3

3.4 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.4

3.5 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4. พนักงานที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

5. พนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

6. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับอิทธิบาท 4 ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานมีผลดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทุกด้านกับอิทธิบาท 4 ในการทำงานไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 และ 4.5

7. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานมีผลดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทุกด้านกับการสนับสนุนทางสังคมไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 และ 5.5

8. การศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ได้นำตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม พบว่า อิทธิบาท 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการประนีประนอม สามารถทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามกับสมมติฐานที่ 6 ที่ระบุว่า ตัวแปรดังกล่าวข้างต้นสามารถทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

ผลจากการวิจัยส่วนนี้อาจสรุปได้ว่า การที่พนักงานบริษัทผลิตเครื่องหนังแห่งหนึ่งมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้หรือไม่นั้น สามารถทำนายได้จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการประนีประนอม อิทธิบาท 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม สำหรับบุคลิกห้าองค์ประกอบด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน ด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดพบว่า พฤติกรรมความสุขในการทำงานสามารถพิจารณาได้จากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพ 4 ใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการประนีประนอม และด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน คือ พนักงานที่มีบุคลิกภาพแต่ละด้านดังกล่าวสูงย่อมมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานสูงตามด้วย ยกเว้นองค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสุขในการทำงาน หมายความว่า พนักงานที่มีความหวั่นไหวทางอารมณ์สูงจะมีความสุขในการทำงานลดต่ำลงไปด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า พฤติกรรมความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับอิทธิบาท 4 และการสนับสนุนทางสังคมอีกด้วย สำหรับการวิเคราะห์ตัวทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานนั้นพบว่า ตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้ คือ บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม อิทธิบาท 4

ในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวทำนายระดับพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้ดีที่สุด

การอภิปรายผล

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลิกภาพ 4 ใน 5 ด้านประกอบด้วย ด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการประนีประนอม ด้านมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงานยกเว้นบุคลิกภาพความหวั่นไหวทางอารมณ์ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวรส อรุณคง (2550) ศึกษาเรื่อง*ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน :ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง* พบว่ามีบุคลิกภาพความหวั่นไหวทางอารมณ์เพียงด้านเดียวที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงานโดยมีบุคลิกภาพอีก 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน อธิบายได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแสดงตัว จะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี เลือกรับประสบการณ์ที่ดีเข้ามาในชีวิต ทำให้เลือกรับประสบการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับตน จึงทำให้มีความพึงพอใจในการทำงน และ มีความสุขตามมา สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์จะเป็นผู้ที่ให้ความสนใจกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว พร้อมที่จะทดลองทำกิจกรรมที่ยังไม่เคยทำมาก่อน ซึ่งการที่มีประสบการณ์หลายรูปแบบเช่นนี้ จึงทำให้แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้มีความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพประนีประนอมนั้นจะเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นสูง ทำให้มีการปรับตัวกลมกลืนไปกับสภาวะแวดล้อมในสถานการณ์ต่างๆ จึงส่งผลให้ไม่เกิดความเครียด และไม่มีความเหนื่อยหน่ายในงาน และผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานจะเป็นผู้ที่สามารถจัดการความคิดได้อย่างเป็นระบบ เมื่อพบปัญหาจึงมุ่งแก้ไขปัญหาด้วย

เหตุผล ทำให้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ หมดไป จึงทำให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์เป็นบุคลิกภาพเดียวที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความสุขในการทำงานอาจเนื่องมาจากผู้ที่มีบุคลิกนี้จะเป็นผู้ที่ไม่สามารถรับมือกับความเครียดได้ มีแนวโน้มวิตกกังวลต่อสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ไวต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง พึงพอใจในตนเองน้อย จึงทำให้มีความสุขในการทำงานน้อยกว่าบุคลิกภาพด้านอื่น

อิทธิบาท 4 ในการทำงาน กับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

พนักงานที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน จะเป็นผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากตนเอง มีความพอใจในการทำงานโดยไม่เลือกว่าเป็นงานยากหรืองานง่าย จะมุ่งทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ใคร่ครวญตรวจสอบเพื่อให้งานเกิดการพัฒนา มีข้อผิดพลาดในงานน้อยที่สุด ผลที่ได้รับคือการประสบความสำเร็จในการทำงาน และจะมีความพึงพอใจในการทำงาน งานวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับทฤษฎีความสุขในการทำงานที่ท่านพุทธทาสภิกขุ(2549ข , หน้า 25-28) อธิบายว่าการทำงานด้วยจิตใจที่บริสุทธิ์ มีทัศนคติต่อการทำงานเข้าใจว่าการทำงานคือ การทำหน้าที่ตามธรรมชาติของมนุษย์ที่จะต้องปฏิบัติ เพราะฉะนั้น การทำงานก็คือการประพฤติธรรม ถ้าคิดได้เช่นนี้แล้วก็จะไม่คิดว่าการทำงานก่อให้เกิดความเหนื่อยยาก ไม่ย่อท้อต่อการทำงาน สามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เมื่อเกิดปัญหา ทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน และ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และ มีความสุขในการทำงานตามมา

การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 แสดงให้เห็นว่า หากได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

อย่างเพียงพอ รู้สึกว่าตนเองได้รับความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนทั้งทางด้านสิ่งของ เครื่องใช้ ได้รับการช่วยเหลือเมื่อเผชิญปัญหา จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาและความเครียดที่เกิดขึ้นได้ ส่งผลให้ความเครียดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานลดลงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนาถ ทับเคลียว (2546) ศึกษาเรื่อง *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม ความเบื่อหน่าย และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ ธุรกิจการสื่อสารและโทรคมนาคม* ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการงาน และชีวิตส่วนตัวได้ นอกจากนี้ ยังทำให้รู้สึกว่าได้รับความเอาใจใส่จากคนรอบข้าง ดังนั้น ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jacobsen (1986) ศึกษาเรื่อง "Types and Timing of Social Support" ผลการวิจัยพบว่า ในขณะที่สิ่งเร้าเข้ามาทำให้บุคคลเกิดความเครียดขึ้นนั้น การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์จะเป็นปัจจัยแรกที่มีความสำคัญในการที่จะเข้ามาช่วยลดอารมณ์ที่สิ่งที่เกิดจากการกระตุ้นของปัญหา ช่วยลดความรู้สึกไม่สบายใจและทำให้ความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นลดต่ำลงได้

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับหลักอิทธิบาท 4 ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวม

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 และ 4.5 พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน กับอิทธิบาท 4 ในการทำงาน ต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับอิทธิบาท 4 ในการทำงาน ต่างไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวม และไม่พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยใด

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวม

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 และ 5.5 พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน กับการสนับสนุนทางสังคมต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการสนับสนุนทางสังคม ต่างไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวม และไม่พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยใด

สรุปผลการวิจัยข้างต้นด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับอิทธิบาท 4 ในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม แสดงให้เห็นว่า แต่ละตัวแปรสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้โดยตรง โดยที่ไม่ต้องไปร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ แสดงถึงอิทธิพลโดยตรงของตัวแปรทั้ง 3 กลุ่มนี้ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน

ความสามารถในการทำนายพฤติกรรม ความสุขในการทำงานโดยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 ในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

การศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมมาทำนายนั้นพบว่า อิทธิบาท 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพด้านประนีประนอม สามารถทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 โดยทั้ง 3 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ทำนายได้ร้อยละ 46.50 และการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายระดับพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้ดีที่สุด จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพประนีประนอม มีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน และได้รับการสนับสนุนทางสังคม จะมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้สูงมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านอื่น อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม จะเป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จิตใจอ่อนโยน เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น มีนิสัยยืดหยุ่น ให้อภัย

ไม่ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่น การที่บุคคลมีลักษณะเช่นนี้ย่อมเป็นที่รัก และได้รับการสนับสนุนจากผู้คนรอบข้าง ได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ การสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงาน เมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะทำให้รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย มีคุณค่า และรู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ก็จะช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานไปด้วยความราบรื่น ประกอบกับเป็นผู้ที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง ก็จะมีความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและการร้องขอความช่วยเหลือก็มักจะได้รับการช่วยเหลือตอบกลับ ได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ การสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงาน จึงทำให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะทำให้รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย มีคุณค่า และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ก็จะช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานไปด้วยความราบรื่น จึงส่งผลให้ความเครียดในการทำงานลดลง และมีความสุขในการทำงานสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมในองค์การต่อไปดังนี้

1. จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ดังนั้น ในการสรรหา และการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานในองค์การ ไม่ควรเลือกผู้สมัครที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์สูง เพราะจะยิ่งมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานต่ำ และควรเลือกบุคคลที่มีบุคลิกภาพประนีประนอม และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก เพื่อช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานสูงยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนทางสังคม

ทั้งทางด้านอารมณ์ สติปัญญา และทรัพยากรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานระดับสูงต่อไป

3. ควรส่งเสริมให้เกิดความสุขในองค์การ สร้างคุณภาพชีวิตในองค์การ ให้พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานแบบเครือญาติ ส่งเสริมบรรยากาศให้พนักงานช่วยเหลือกัน และส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน เป็นการศึกษาในมุมมองของพนักงานเอง จึงควรมีการศึกษาในมุมมองของบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกัน และสังเกตความสอดคล้องกันของผลวิจัย

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ มาศึกษาว่า ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน เช่น การทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น

3. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่ใช้จากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ควรจะมีการวัดพฤติกรรมโดยวิธีการอื่น ๆ เพิ่ม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสร้างสถานการณ์ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง และมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด