

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบันเป็นแรงผลักดันให้ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้รอดได้ กลยุทธ์ในการบริหารต่างๆ เช่น การลดขนาดองค์กร การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร การเปลี่ยนแปลงวิธีการในการจ้างงาน การเลือกใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นต้น ล้วนเป็นวิธีการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อการปรับตัว (อัญญา พันธนาถวิริยกุล, 2546, น.1) และหากองค์กรใดสามารถสรรหาคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดผู้มีความรู้เหล่านั้นให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ย่อมจะทำให้การบริหารงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงถือได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินต่อไปได้ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสูญเสียบุคลากรไปจากองค์กรไม่ว่าด้วยสาเหตุใดก็ตาม ย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านการลงทุน เช่น ทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายในการรับคนใหม่, การฝึกอบรมคนใหม่, การสูญเสียองค์ความรู้ที่สะสมไว้ในองค์กร, การสูญเสียงานในระหว่างที่ว่างคน และที่สำคัญยังสร้างปัญหาให้กับการส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้า และยังส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ยังอยู่อีกด้วย

สำหรับแนวโน้มในการแก้ไขปัญหากลางออกของบุคลากรในองค์กรในปัจจุบัน มักเน้นไปให้ความสำคัญในการคัดเลือกและพัฒนาตัวบุคคล เช่น การคัดเลือกบุคลากรที่มีความฉลาดหลายๆ ด้าน เช่น บุคคลที่มีความฉลาดทางสติปัญญา (IQ), ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ), ความฉลาดทางจริยธรรม (MQ), ความฉลาดทางสุขภาพ (HQ), ความสามารถในการฝ่าฝืนอุปสรรค(AQ) และ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ (SQ) สูง เป็นต้น โดยความฉลาดที่องค์กรเริ่มจะให้ความสำคัญมากขึ้นเป็นอย่างมากนั้นคือ ความฉลาดทางจิตวิญญาณหรือ SQ นั้นเอง เพราะเชื่อว่าบุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงเกิดจากความสมบูรณ์ในการพัฒนา IQ, EQ, AQ, MQ และ HQ เพราะจิตวิญญาณที่สมบูรณ์ของมนุษย์คือ คุณลักษณะสำคัญของมนุษย์ที่มีชีวิตอยู่บนโลกนี้ จึงกล่าวได้ว่าความฉลาดทางจิตวิญญาณจึงเป็นอัจฉริยะภาพสูงสุดนั่นเอง (ธีระศักดิ์ กำบรรณรักษ์, 2008, น.172) โดยจะเห็นได้จากการที่องค์กรต่างๆ ไม่ว่าทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับความฉลาดทางจิตวิญญาณโดยได้จัดการอบรมหลักสูตรความฉลาดทางจิต

วิญญาณอย่างมากมายเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้ที่ถึงพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนรวมถึงการยกระดับขั้นจิตวิญญาณ ซึ่งจะนำไปสู่หนทางแห่งความสุขและความสำเร็จต่อไป

ความฉลาดทางจิตวิญญาณเป็นความฉลาดที่มนุษย์ใช้อธิบายเรื่องความหมาย คุณค่าของชีวิต การเข้าใจตัวตน เป็นองค์รวมของตน โดยความฉลาดทางจิตวิญญาณอธิบายถึงความสำคัญของแรงผลักดันจากภายในที่มนุษย์ทั้งหลายมุ่งมั่นจะกระทำ เช่น การยอมรับจริยธรรม จรรยาบรรณ คุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม อีกทั้งยังเป็นหลักที่มนุษย์เรายังใช้ในการเข้าใจและประเมิน ตัดสินทางเลือกชีวิตของตน ความฉลาดทางจิตวิญญาณของบุคคลจึงเป็นเกณฑ์ของความสามารถในการรู้จักแก้ปัญหา ปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ และตั้งรับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการเข้าใจถึงความฉลาดทางจิตวิญญาณของบุคคลก็จะช่วยให้เข้าใจถึงความมุ่งมั่น การพัฒนาตนเองและวิถีดำเนินชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นของบุคคลได้ นอกจากนี้ยังสามารถบอกถึงความคิดและวิสัยทัศน์ของบุคคลนั้นด้วย (ทัพพร ปราชญาพร, 2551, น.3)

โซฮาร์และมาร์แชล (Danah Zohar & Ian Marshall, 2000) ได้กล่าวว่าความฉลาดทางจิตวิญญาณเกี่ยวข้องกับความหมายและคุณค่าของชีวิต เป็นแง่มุมของการใช้ชีวิตให้เกิดคุณค่าและความหมายตามวิถีทางของแต่ละคน เพราะแต่ละคนจะเกิดมาพร้อมลักษณะพื้นฐานทางจิตที่ไม่เหมือนกัน นั่นคือ เราไม่ได้เกิดมาเพื่อจะกระทำหรือบรรลุในสิ่งเดียวกัน ดังนั้นแต่ละคนจึงมีแรงขับเคลื่อนทางวิญญาณ (Spiritual Impulse) จากภายในคนละแบบ ทำให้เส้นทางชีวิตที่มีคุณค่าและความหมายของแต่ละคนแตกต่างกันไป ความฉลาดทางจิตวิญญาณจะเป็นรากฐานสำคัญยิ่งที่จะบ่งชี้ว่ามนุษย์คนนั้นจะใช้ความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพเพียงใด ดังนั้นการพัฒนาความฉลาดทางจิตวิญญาณ คือการหาความหมายให้กับตัวเองโดยเริ่มจากการกลับสู่ภายในหรือฟังเสียงภายใน เพราะถ้าเราปฏิเสธความจริงอันเนื่องมาจากภายในของตัวเองแล้ว เราจะไม่สามารถใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้เขายังกล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงว่า เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นสูงไม่ยึดติดรูปแบบที่ตายตัว รู้จักตัวเองในระดับสูง มีความสามารถในการเผชิญและใช้ความทุกข์ให้เกิดประโยชน์ มีความสามารถที่จะใช้และก้าวข้ามความเจ็บปวดในชีวิต สามารถเกิดแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ ไม่ต้องการสร้างความทุกข์หรือทำร้ายสิ่งใดโดยไม่จำเป็น มีแนวโน้มที่จะเห็นความเชื่อมโยงของสิ่งต่างๆที่หลากหลาย มีแนวโน้มที่จะตั้งคำถามว่า “ทำไม” หรือ “จะเป็นอย่างไรถ้า...” และเสาะหาคำถามพื้นฐานของสรรพสิ่ง และมีความสามารถที่จะเป็นอิสระจากกรอบเดิมๆ จากสิ่งที่คนทั่วไปยึดมั่นยอมรับ

ฮาร์มเมอร์และฟอลลอน (Richard Harmer & Barry Fallon, 2007, on line) ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณว่าเป็นผู้ที่ค้นหาความหมายในชีวิตตนเอง เป็นผู้ที่ชอบติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นด้วยความจริงใจและเคารพซึ่งกันและกันเนื่องจากตระหนักดีว่าเราจะประสบความสำเร็จได้ด้วยการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่ใช่ด้วยตัวเองเพียงคนเดียว ส่วนในบริบทขององค์กร ผู้ที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณจะสร้างความหมายในชีวิตของตนให้เหมาะสมกับบทบาทในงานทำให้เกิดความผูกพันและเกิดความร่วมมือในองค์กรมากขึ้น หากองค์กรมีการนำเอาความฉลาดทางจิตวิญญาณมาปรับใช้ผลที่ตามมาก็คือ พนักงานคงอยู่กับองค์กรนานขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นมากขึ้น ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุกๆ ด้าน เขายังกล่าวอีกว่า ในอนาคตงานวิจัยในเรื่องความฉลาดทางจิตวิญญาณจะเน้นแนวทางในการแก้ไขปัญหาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เช่น องค์กรจะใช้ความฉลาดทางจิตวิญญาณอย่างไรให้สามารถดึงดูดและสร้างความผูกพันเพื่อให้พนักงานอยู่กับองค์กรให้ยาวนานยิ่งขึ้น เป็นต้น

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยมีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงย่อมรู้จักสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างแท้จริง และเดินทางไปในแนวทางนั้น เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคก็สามารถเผชิญและเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ มาใช้แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ทำบทบาทในงานและความหมายในชีวิตของตนให้เข้ากันได้เหมาะสมทำให้เกิดความสมดุลของชีวิตและงานที่ทำ มีจริยธรรมในการทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและสนับสนุนกันมากขึ้น มีความสุขอยู่กับสิ่งที่ทำและมีแรงบันดาลใจให้เกิดสิ่งสร้างสรรค์ มีความเครียดลดลง ผลงานจึงมีประสิทธิภาพสูงสุด เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานและองค์กรที่ตนเลือก และส่งผลให้เกิดการลาออกลดลงตามมา

การที่บุคคลพึงเสียงจากภายในของตนและเลือกกระทำในสิ่งตนเลือก จะทำให้ชีวิตของบุคคลมีความหมายและก่อให้เกิดความสุขที่แท้จริงและยั่งยืน หากบุคคลมีความสุขในการทำงานย่อมจะทำให้บุคคลเกิดความสุขในชีวิตชีวา มีแรงพลังที่จะทำในสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการอยู่อย่างมีความสุขในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะต้องตระหนักถึง เพราะการลาออกจากองค์กรไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม ย่อมสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลาก่อเกิดความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงานนั่นเอง จากการศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับความสุขที่เกี่ยวข้องกับการลาออก เช่น งานวิจัยของซัมเนอร์ (Sumner, 2003) เขาได้ศึกษาถึงสาเหตุของการออกจากวิชาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลรัฐของต่างประเทศ พบว่า มาจากสาเหตุของความเครียดทางอารมณ์ในการทำงาน ขาดอิสระในการทำงาน ขาดการยอมรับนับถือ รายได้

น้อย ซึ่งเป็นได้จากปัจจัยภายนอกและภายใน ขาดทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงาน เกิดภาวะกดดันสูงเพื่อบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่าให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร ไม่ได้รับการตอบสนองของความต้องการภายในตน (Internal drive and needs) รู้สึกขาดพลังอำนาจ (Powerlessness) และพบว่าสาเหตุหลักมาจากผลกระทบทางอารมณ์อันเกี่ยวข้องกับการทำงาน (Emotional work) และพบว่าอารมณ์ส่งผลต่อจิตใจและความสุขในการทำงาน จากปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องทราบถึงปัจจัยต่างๆที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออก นอกจากจะเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออกแล้ว การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานยังจะช่วยให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกในการทำงานด้านต่างๆ เช่น ความสุขช่วยเสริมสร้างทั้งความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความสามารถในการเผชิญปัญหา (สุกมล, 2546 อ้างใน กัลยารัตน์, 2549, น. 24) นอกจากนี้หากบุคลากรทำงานด้วยความสนุก มีความสุขกับงานที่ทำ การปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพ เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดการบูรณาการ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย (Manion, 2003)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดด้านจิตวิญญาณ ความสุขในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกและความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งซึ่งเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายยาทั้งในและนอกประเทศ เนื่องจากบริษัทเอกชนแห่งนี้เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ประสบปัญหาการลาออกของพนักงานและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การศึกษาดังกล่าวก็เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากร รวมถึงการพัฒนาความฉลาดด้านจิตวิญญาณ ส่งเสริมปัจจัยในด้านต่างๆที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันกับองค์กรซึ่งจะส่งผลให้เกิดการคงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณกับความสุขในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณกับความตั้งใจที่จะลาออก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออก
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากความฉลาดทางจิตวิญญาณและความสุขในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณกับความสุขในการทำงาน
2. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ความฉลาดทางจิตวิญญาณกับความตั้งใจที่จะลาออก
3. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออก
4. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากความฉลาดทางจิตวิญญาณและความสุขในการทำงาน
5. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อลดอัตราความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีของหน่วยงานเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนประชากร 199 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะใช้ประชากรทั้งหมด โดยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. ความฉลาดทางจิตวิญญาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาและปรับปรุงมาจากแนวคิดของคิง (King, 2008) โดยมีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางจิตวิญญาณ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่
- 2) ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการสร้างและค้นหาความหมายในชีวิต
- 3) ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ
- 4) ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเข้าสู่สมาธิ

2. ความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของกัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ตามแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) โดยมีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์
- 2) ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน
- 3) ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน
- 4) ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

3. ความตั้งใจที่จะลาออก ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามวัดความตั้งใจที่จะลาออกที่พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของเปรมจิตร คล้ายเพชร (2548)

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.1 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่ (Critical Existential Thinking) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.2 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการสร้างและค้นหาความหมายในชีวิต (Personal Meaning Production) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.3 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (Transcendental Awareness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.4 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเข้าสู่สมาธิ (Conscious State Expansion) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 2.1 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่ (Critical Existential Thinking) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 2.2 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการสร้างและค้นหาความหมายในชีวิต (Personal Meaning Production) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 2.3 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (Transcendental Awareness) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 2.4 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเข้าสู่สมาธิ (Conscious State Expansion) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 3.1 ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 3.2 ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 3.3 ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 3.4 ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบของความฉลาดทางจิตวิญญาณและองค์ประกอบของความสุขในการทำงานองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกได้

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับปฏิบัติการไปจนถึงระดับหัวหน้างาน

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่พนักงานได้รับ

อายุการทำงาน หมายถึง อายุการทำงานของพนักงานนับตั้งแต่วันเริ่มเข้าปฏิบัติงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับของตำแหน่งตามโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาขององค์กร โดยการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ระดับได้แก่

1. ระดับพนักงาน หมายถึง พนักงานที่ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ระดับหัวหน้างาน หมายถึง พนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป

ระดับรายได้ หมายถึง ระดับของรายได้เฉลี่ยที่ได้รับในแต่ละเดือน แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้ตำแหน่งงาน อายุงาน สายงาน เป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ได้แก่

1. ต่ำกว่า 5,000
2. 5,000 – 10,000
3. 10,001 – 15,000
4. 15,001 – 20,000
5. 20,001 – 25,000
6. มากกว่า 25,000

ความฉลาดทางจิตวิญญาณ หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวทางจิตในการค้นหาความหมายและคุณค่าของชีวิต การเข้าใจและยอมรับในความเป็นไปของโลก และดำเนินชีวิตอย่างมีสติที่อยู่ภายใต้กรอบศีลธรรม รวมถึงความสามารถในการจัดการแก้ไขและเผชิญปัญหาต่างๆ ได้ดีประกอบด้วย

1.Critical Existential Thinking (การคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่) คือ ความสามารถในการคำนึงถึงการดำรงอยู่เพื่อแสวงหาความหมายของชีวิตโดยไตร่ตรองและหาเหตุผลว่าตัวเรานั้นมีชีวิตอยู่เพื่ออะไร นอกจากนี้ยังรวมถึงความสามารถในการเข้าใจกับธรรมชาติของการมีอยู่ของมนุษย์ , เข้าใจสภาวะแห่งความเป็นจริงหรือธรรมชาติของสรรพสิ่งทั้งหลาย

2.Personal Meaning Production (การสร้างและค้นหาความหมายในชีวิต) คือ ความสามารถในการค้นหาความหมายและเป้าหมายในชีวิต จากประสบการณ์ที่ผ่านเข้ามาในแต่ละวัน รวมถึงความสามารถในการสร้างสรรค์และควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย

3.Transcendental Awareness (การตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ) คือ ความสามารถของจิตในการรับรู้ภาวะที่เกินขอบเขตประสาทสัมผัสทั้งห้า (เช่น การยกระดับจิตให้อยู่เหนือลักษณะส่วนบุคคลหรือตัวตน) และมีความสามารถในการมองสิ่งต่างๆ อย่างเป็นองค์รวม (holism) หรือการศึกษาพิจารณาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นเหตุเป็นผลต่อกันในระบบความสัมพันธ์เดียวกันซึ่งจะทำให้เราสามารถเข้าใจปัญหาได้อย่างถ่องแท้ตามความเป็นจริง รวมถึงการเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างใจและกายของตนเองและให้คุณค่ากับสิ่งที่เป็นนามธรรมซึ่งได้แก่ จิตใจหรือจิตวิญญาณ ทำให้เกิดการมองเห็นในคุณค่าภายในตัวตนหรือสิ่งต่างๆ ที่ลึกซึ้งมากกว่าการพิจารณาเฉพาะรูปลักษณ์ภายนอก

4. Conscious State Expansion (การเข้าสู่สมาธิ) คือ ความสามารถในการเข้าสู่สมาธิหรือการเข้าสู่ภาวะมีสติในขั้นสูง (higher state of consciousness) โดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น การนั่งสมาธิ (meditative) การสวดมนต์ (prayer) เป็นต้น

ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ มีความปลื้มใจและศรัทธาในงานที่ทำ ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบคือ

1.การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

2.ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นอย่างองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ปฏิบัติ มีความเพลิดเพลิน สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3.ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์การเกิดการพัฒนา

4.การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ได้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้สึกอย่างต่อเนื่อง

ความตั้งใจที่จะลาออก หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะลาออกจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยมีการคิดไตร่ตรองเกี่ยวกับการลาออก ค่อนข้างมากหรือบ่อยครั้ง