

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางจิตวิญญาณ ความสุขในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออก ผู้วิจัยของนำเสนอรายละเอียดตามหัวข้อต่างๆ ดังนี้

- 1.แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางจิตวิญญาณ
- 2.แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 3.แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออก
- 4.แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมมติฐานในการวิจัย

ความฉลาดทางจิตวิญญาณ (Spirituality Quotient : SQ)

ความหมายของความฉลาดทางจิตวิญญาณ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางจิตวิญญาณ พบว่ามีผู้ที่ให้ความหมายของความฉลาดทางจิตวิญญาณไว้หลายท่าน ดังนี้

โซฮาร์ และ มาร์แชล (Zohar and Marshall, 2000) กล่าวว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณหมายถึง ความฉลาดซึ่งเราใช้เข้าถึงความหมายในชีวิต ความมุ่งหมายในชีวิต มองการกระทำและการดำเนินชีวิตของตนในมุมที่กว้างขึ้น ลึกซึ้ง มีคุณค่าและมีความหมาย รวมทั้งความสามารถในการประเมินการกระทำหรือวิธีการดำเนินชีวิตของตนได้ลึกซึ้งกว่าคนทั่วไป ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าให้กับตัวเอง (Self Value) เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสามารถแยกแยะสิ่งต่างๆ ได้ภายใต้กรอบของศีลธรรม

เดวิด บี คิง (David B King, 2008) กล่าวว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณ หมายถึง ความสามารถทางจิตที่ใช้ในการปรับตัว ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการเข้าใจถึงความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในชีวิต ความเป็นไปของโลกที่ไม่ได้เน้นในด้านวัตถุนิยม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าใจถึงเหตุผลในการมีชีวิตอยู่ของเรา , การสร้างและการค้นหาคุณค่าและความหมายในชีวิต , การใช้ภาวะตระหนักรู้และการมีสมาธิในการทำให้เกิดความคิดที่เป็นประโยชน์ในการเผชิญและแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผลที่เหมาะสม

ณกมล ปุณฺณเขตต์ทิกุล (2549) กล่าวว่าความฉลาดทางจิตวิญญาณ คือคุณสมบัติทางด้านจิตวิญญาณ หากผู้ใดสามารถพัฒนา SQ ให้สูงขึ้นได้ ความเป็นมนุษย์จะสมบูรณ์ถือว่าเกิดมาไม่เสียชาติเกิด เพราะ SQ จะทำให้ทุกเรื่องในชีวิตดีหมด จะอยู่ก็ดี ตายไปก็มีความสุขแล้วยังไปเกิดดีอีกด้วย ผู้ที่มี SQ สูง คือ ยอดมนุษย์ เป็นผู้ที่มีจิตที่เป็นอิสระต่อโลกไม่ตกเป็นทางของสรรพสิ่ง คือ โลกธรรมทั้งหลาย คือ มีลาภ เสื่อมลาภ มียศ เสื่อมยศ นินทา สรรเสริญ สุข และทุกข์ ล้วนแต่รับได้ทั้งหมดกล่าวคือเข้าใจในสภาวะธรรมนั้น คือไม่ยินดีในส่วนที่น่าพอใจ และไม่ยินร้ายในส่วนที่ไม่พอใจ

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2551, น.161) กล่าวว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาจิตวิญญาณเพื่อเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิต เปลี่ยนการเปลี่ยนแปลงมาเป็นโอกาสของชีวิต การพัฒนาความสมดุลให้กับชีวิตเข้าใจอัจฉริยภาพสูงสุดของตนเองจากการใช้สมองทุกส่วนในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Peak Performance)

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปความหมายความฉลาดทางจิตวิญญาณว่า หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวทางจิตในการค้นหาความหมายและคุณค่าของชีวิต การเข้าใจและยอมรับในความเป็นไปของโลก และดำเนินชีวิตอย่างมีสติที่อยู่ภายใต้กรอบศีลธรรม รวมถึงความสามารถในการจัดการแก้ไขและเผชิญปัญหาต่างๆ ได้ดี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางจิตวิญญาณ

ความเป็นมาของความฉลาดทางจิตวิญญาณ

ความฉลาดทางจิตวิญญาณ เป็นเรื่องของ “ปัญญา” สูงสุด หรือ “อัจฉริยะ” ในระบบเชาวนปัญญาของมนุษย์ที่สัตว์หรือสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ไม่มี การพัฒนาปัญญาเชาวนตัวนี้เป็นที่สนใจอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน เพื่อค้นหาการสร้างจิตให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โดยเน้นความสุขสงบที่แท้จริงของการมีชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมและในโลกส่วนตัวของตนเอง ซึ่งในสาขาจิตวิทยาการรู้คิดและปัญญา (Cognitive Psychology) นั้น มนุษย์มีระบบสมองตามธรรมชาติที่ทำให้เรา รู้ เราคิด ได้อย่างง่ายดายเช่นเดียวกับสัตว์บางประเภทที่มีการพัฒนาระบบสมองใกล้เคียงกับเรา ยกเว้นในระบบสมองสุดท้ายที่เราเรียกว่า “ปัญญา” หรือ “ความฉลาด” หรือ “อัจฉริยะ” ที่มนุษย์เป็นเผ่าพันธุ์เดียวในโลกนี้มีระบบสมองชนิดนี้ จึงทำให้เราสามารถปกครองโลกนี้ได้เหนือสัตว์ชนิดอื่นๆ ดังนั้น ความสนใจหรือความพยายามที่จะค้นหาระบบสมอง

ส่วนนี้จึงมีมายาวนานในประวัติศาสตร์ของความเป็นมนุษย์ เพราะมันก็คือระบบสูงสุดที่ควบคุม การรู้ การคิด การกระทำ ความประพฤติ ศีลธรรมที่หล่อหลอมมาจากข้อมูล ความรู้ทุกชนิดที่ได้มา ของเราให้กลายมาเป็น “เอกลักษณ์ของตัวเรา (Self) และยังเป็นระบบที่ติดต่อจัดการกับแกนกลาง ของความเป็นตัวตนของเราที่เรียกว่า “จิตวิญญาณ” หรือ “พระเจ้าในใจ” นั่นเอง

ความฉลาดทางจิตวิญญาณ ได้ถูกชี้แนะขึ้นในปี ค.ศ.1990 โดยนักจิตประสาท (Neuropsychologist) ชาวแคนาดา ชื่อ ศาสตราจารย์ ดร.ไมเคิล เพอร์ซิงเกอร์ (Micheal Persinger) ที่สนใจการทำงานของสมองในแบบองค์รวม โดยศึกษาตั้งแต่ยุคประวัติศาสตร์ ในทุก วัฒนธรรมศาสนาและพบว่ามีการบันทึกถึงการติดต่อกับสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติที่เราเรียกว่า “พระเจ้า” หรือ “วิญญาณ” โดยผ่านระบบสมองบางระบบ ในต้นทศวรรษที่ 1990 ดร.เพอร์ซิงเกอร์ ได้ ทำการทดลองถึง “การมีความรู้สึกถึงวิญญาณ” นี้ที่ห้องทดลองของมหาวิทยาลัย Laurentian โดยทำการต่อเครื่องกระตุ้นสนามแม่เหล็กเข้าที่ศีรษะ ซึ่งเครื่องนี้จะส่งสัญญาณกระตุ้นไปยัง บริเวณเนื้อสมองส่วนตามบริเวณต่างๆ ที่เลือกไว้ โดยหากเครื่องนี้กระตุ้นในบริเวณสมองที่เป็น ส่วนประสาทสั่งการกล้ามเนื้อ กล้ามเนื้อในส่วนนั้นๆ ก็จะมีการเคลื่อนไหว หากไปกระตุ้นใน บริเวณที่เกี่ยวกับการมองเห็น แม้แต่คนตาบอดแต่กำเนิด ก็ควรมีความรู้สึกที่เหมือนๆ การเห็น เกิดขึ้นด้วย หลังจากที่ได้ทำการทดลองกระตุ้นสมองส่วน Temporal lobe ซึ่งเป็นสมองส่วนที่อยู่ ใต้บริเวณขมับ ก็ได้พบ สิ่งที่เราเรียกได้ว่า เขาเห็น “พระเจ้า” หรือ “วิญญาณ” ขึ้น การค้นพบนี้ได้ จุดประกายความสนใจในการศึกษาค้นคว้ากันขึ้นอย่างมากมาย โดยเฉพาะในกลุ่มนักจิตวิทยา การรู้คิดและปัญญา นักจิตประสาท นักเทววิทยาและมานุษยวิทยา นักการศึกษา รวมทั้งนัก บริหารและนักจิตวิทยาประยุกต์ทางบุคลิกภาพและการทำงานในสาขาต่างๆ มากมาย

ในปี ค.ศ.1997 ศาสตราจารย์ ดร.วี เอส รามาชันดรัน (V.S.Ramachandran) และ คณะ นักจิตประสาท แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียและ ดร.เทอเรนซ์ เดียร์คอน (Terrance Deacon) นักมานุษยวิทยา ได้เขียนหนังสือชื่อ The Symbolic Species ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ ระหว่างสมอง อารมณ์และจินตนาการ ได้ศึกษาสัญลักษณ์เชิงสังคม โดยใช้ลัทธิเต๋า (ลัทธิความ ว่างเปล่า) มาอธิบาย รวมเข้ากับทฤษฎีสันนามควอนตัม โดยชี้ให้เห็นว่า จักรวาลและสิ่งต่างๆ นั้น ประกอบไปด้วยพลังงานที่อยู่ในระดับการกระตุ้นที่แตกต่างกัน ผู้คน โต๊ะ แก้ว ไม้ ละครองดาว และอื่นๆ ต่างก็อยู่ในรูปแบบของพลังงานที่เปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับสภาวะพื้น (หรือเป็นสภาวะ ปลอดควอนตัม : the quantum vacuum) ซึ่งเป็นภาวะนิ่งสงบ พลังงานไม่กระตุ้น ภาวะเหล่านี้ เป็นภาวะที่เป็นคุณภาพที่เราไม่สามารถสัมผัสหรือวัดได้โดยตรง คุณภาพเหล่านี้จะอยู่ในสภาวะ กระตุ้นของความว่างเปล่า (เปรียบได้กับคลื่น) ไม่ใช่เป็นตัวความว่างเปล่าเอง (ซึ่งเปรียบได้กับ

มหาสมุทร) ในภาวะความว่างเปล่าของควอนตัม เป็นที่ซึ่งความเหนือธรรมชาติ (หมายถึงเกินกว่าขีดจำกัดที่มนุษย์จะใช้วิธีสัมผัสสัมผัสทั้งหลายรู้สึกและรับรู้ผ่านประสาทเหล่านั้นโดยตรงได้) ส่วนใหญ่จะแสดงคุณภาพของมันออกมา เป็นภาวะที่มีความเหนือธรรมชาติอยู่ ซึ่งนอกจากการมีอยู่ของความเหนือธรรมชาติแล้ว ภาวะนี้จะค่อนข้างมีความไวต่อมิติของความเหนือธรรมชาติอีกด้วย ซึ่งนักฟิสิกส์ เรียกภาวะนี้ว่าเป็น Casimir Effect ซึ่งเป็นภาวะที่เกิดเมื่อวางแผ่นโลหะสองชนิดไว้ใกล้กันมากๆ แผ่นโลหะทั้งสองจะดึงดูดกันและกันเนื่องมาจากแรงเบาๆ ที่เกิดจากความว่างเปล่าระหว่างควอนตัมที่กระทำต่อโลหะทั้งสอง

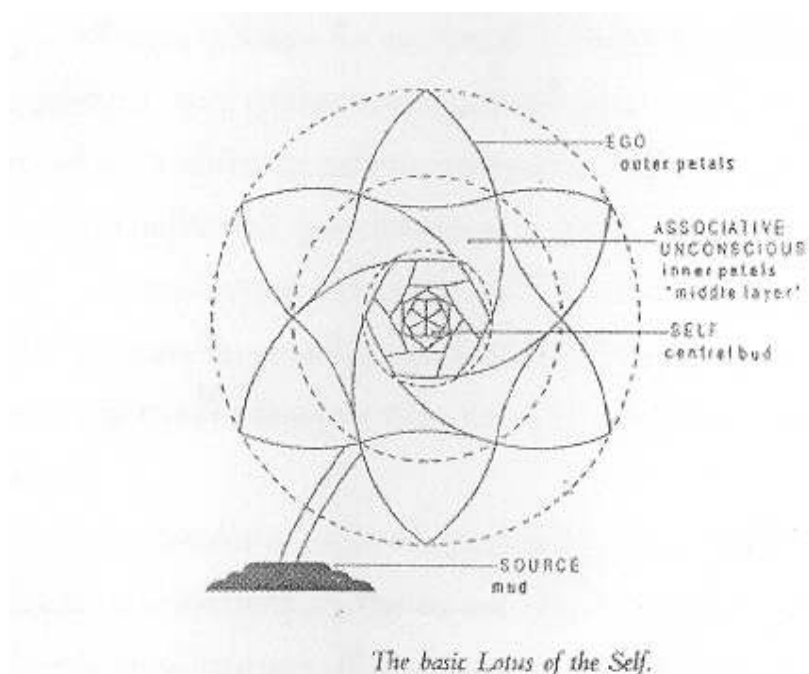
ในปี ค.ศ.2000 ดร.มิชาล เลวิน ได้ใช้แนวคิดเดียวกันเขียนอธิบายการใช้ความฉลาดทางจิตวิญญาณนี้ในหนังสือชื่อ “Spiritual Intelligence Awakening the Power of Your Spirituality and Intuition” เสนอแนะถึงความสัมพันธ์ของร่างกายและจิตใจ ในเชิงจิตวิทยา ดาราศาสตร์ และแนวทางในการอบรมกลุ่มเมลาเยวชนจากการดูแลบุตร ซึ่งเช่นเดียวกับดร.เอียน มาร์แชล (Ian Marshall) จากมหาวิทยาลัยออกซฟอร์ด ก็ได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับจิตวิทยาและปรัชญาชีวิตด้วยการใช้ความฉลาดทางจิตวิญญาณและในประเทศอิสราเอลก็มีนักคิดชื่อ เอบรา แยม เฮซเซล ได้ศึกษาและสรุปว่าก่อนจะศึกษาคนอื่นต้องศึกษาตนเองก่อน โดยใช้แนวคิดความฉลาดทางจิตวิญญาณนี้ประยุกต์เข้ากับวิธีการบริหารจัดการและการดำเนินการธุรกิจ คือ ต้องรู้เขารู้เราและวางกลยุทธ์ชนะตัวเราก่อน

นอกจากนั้นในปีเดียวกันนี้ศาสตราจารย์ ดร.ดานาห์ โซฮาร์และเอียน มาร์แชล (Zohar & Marshall, 2000) นักจิตวิทยาและทฤษฎีจิตวิทยา จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้สร้างแนวคิดความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ชัดเจนขึ้น โดยชี้ให้เห็นว่าความฉลาดทางจิตวิญญาณไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องของศาสนา แต่เป็นเรื่องของความต้องการและพรสวรรค์ในการค้นหาความหมายของประสบการณ์ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการยึดมั่นถือมั่นเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตเช่นเดียวกับการมีศาสนาของบุคคล โดยเขาได้ให้คำจำกัดความของความฉลาดทางจิตวิญญาณว่า เป็นชาวันหรือความฉลาดที่บุคคลใช้ในการตอบปัญหาเกี่ยวกับความหมายและคุณค่าของชีวิต มองการกระทำและการดำเนินชีวิตของตนในมุมที่กว้างขึ้น ลึกซึ้งและมีความหมาย รวมทั้งสามารถประเมินการกระทำหรือวิถีการดำเนินชีวิตของตนได้ลึกซึ้งกว่าคนทั่วไป ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าให้กับตัวเอง (Self Value) นอกจากนี้ความฉลาดทางจิตวิญญาณยังเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสามารถแยกแยะสิ่งต่างๆ ได้ภายใต้กรอบของศีลธรรม จริยธรรมที่เป็นเกณฑ์ของสังคม ทำให้บุคคลสามารถปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ที่ตายตัวด้วยความเข้าใจและความเห็นใจ แต่เป็นการเข้าใจที่มีขอบเขต การเรียนรู้ความฉลาดทางจิตวิญญาณของตนเองจะทำให้เราพบความสุขและความ

เข้าใจในตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยให้อาจจัดการและเตรียมการดำเนินชีวิตของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับตนเองและกับสังคม สิ่งแวดล้อม

ความฉลาดทางจิตวิญญาณตามแนวคิดของโซฮาร์และมาร์แชล

ในการอธิบายแนวความคิดเรื่องความฉลาดทางจิตวิญญาณนั้น โซฮาร์และมาร์แชลได้ใช้ดอกบัว 6 กลีบ เป็นสัญลักษณ์ (Model) แทนตัวตนของบุคคล (Self) ซึ่งเป็นแหล่งของพลังทั้งหมดของบุคคลที่ก่อให้เกิดจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ ความเข้าใจในความหมายและคุณค่าของชีวิต โดยแบ่งดอกบัวออกเป็น 3 ชั้น ชั้นนอกสุดของกลีบดอกบัวทั้ง 6 แสดงถึงอัตตา (Ego) หรือลักษณะตัวตนที่แสดงของบุคคล อธิบายให้เห็นถึงบุคลิกภาพ 6 แบบ ส่วนชั้นที่สองอยู่ระหว่างกลีบดอกบัวและเกสรดอกบัว แสดงถึงแรงจูงใจหรือแรงขับหรือความต้องการต่างๆ ที่ทำให้เกิดหรือสร้างลักษณะบุคลิกภาพในแต่ละแบบทั้ง 6 นั้นขึ้นมา และชั้นในสุดเกสรดอกบัว แสดงถึงตัวตนของบุคคล (Self) ที่แท้จริงซึ่งจะรวมทั้งระบบการคิด ปัญญา ความรู้สึก สติสำนึก และแกนกลางของความเป็นตัวตนของตนเอง



ที่มา: Zohar, Danah & Marshall, Ian. SQ: Spirituality Intelligence The Ultimate Intelligence.

London : Bloomsbury, 2000, pp.125

ระดับชั้นของอัตตา

อัตตา (Ego) ของบุคคลเป็นส่วนที่พัฒนาขึ้นมาเป็นลำดับสุดท้ายเป็นขั้นของตัวตนที่มีเหตุผลที่สุดของตนเอง มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงานเป็นลำดับขั้นของทางเดินประสาทและโปรแกรมในสมอง ซึ่งเป็นระบบประสาทที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับตรรกะ ความคิด ความรู้สึกและสติสำนึกที่มีเหตุผล มีศีลธรรมกำกับ เป็นระบบการคิดที่มุ่งเป้าหมายหรือความคิดเชิงกลยุทธ์ อัตตาเป็นรูปแบบของกลไกและกลยุทธ์ที่ตัวตนของบุคคลที่ใช้ในการดำเนินชีวิตในโลก อัตตาเป็นสิ่งที่พัฒนามาจากประสบการณ์ตั้งแต่วัยเด็ก ที่สอนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ในการเผชิญและแสดงออกมาต่อบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ อัตตาของบุคคลเป็นหน้ากากที่แสดงถึงบทบาทในชีวิตของบุคคลนั้นให้โลกเห็น (บ่อยครั้งก็แสดงต่อตนเอง) เป็นส่วนหนึ่งของตัวตนของบุคคลที่พร้อมจะแสดงในสิ่งที่บุคคลนั้นเชื่อว่าเขาเป็นเช่นนั้น หรือเขาคือเช่นนั้น

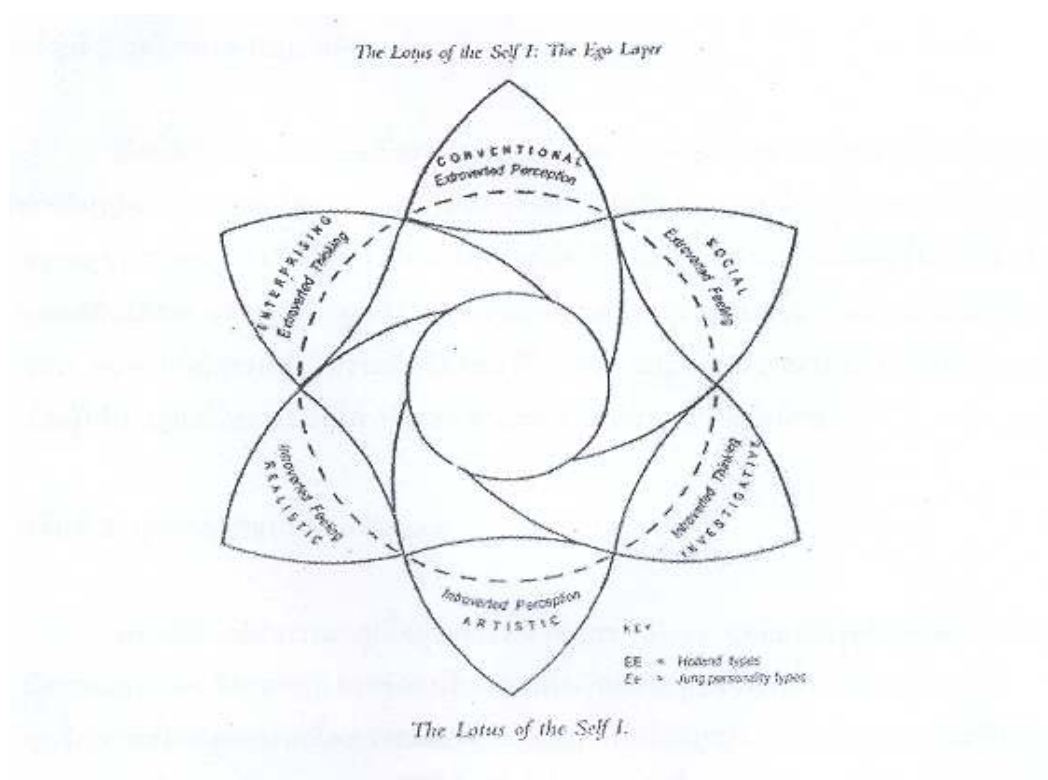
อัตตาซึ่งเป็นกลีบชั้นนอกสุดของดอกบัว ประกอบไปด้วยลักษณะบุคลิกภาพ 6 แบบ ตามการนิยามของนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เจ แอล ฮอลแลนด์ (J.L.Holland;1998) ที่ได้อธิบายไว้ในหนังสือชื่อ Making Vocational Choices : A Theory of Vocational Personalities and Work Environments ซึ่งเป็นแบบทดสอบแนวทางการประกอบอาชีพที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุด โดยมีความคิดพื้นฐานว่า ลักษณะบุคลิกภาพมี 6 แบบ ซึ่งบุคลิกภาพแต่ละแบบจะมีความเกี่ยวข้องกับอาชีพที่เหมาะสมที่จะทำโดยบุคลิกภาพแต่ละแบบที่มีพื้นฐานมาจากความสนใจและความสามารถของบุคคล นอกจากนี้ลักษณะบุคลิกภาพของฮอลแลนด์ยังมีความยืดหยุ่นในการที่จะยอมรับว่า บุคคลแต่ละคนสามารถมีลักษณะบุคลิกภาพผสมผสานกันได้ตั้งแต่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพขึ้นไปและอาจเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ตรงข้ามกันก็เป็นไปได้ซึ่งตรงกับแนวคิดของทฤษฎีความฉลาดทางจิตวิญญาณในประเด็นที่ว่า บุคคลที่มีความสำเร็จมีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงจะแสดงความสมดุลของลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 6 แบบ มากกว่าที่จะพัฒนาอัตตาหรือลักษณะบุคลิกภาพเพียงแบบใดแบบหนึ่งเท่านั้น บุคลิกภาพแต่ละแบบจะมีการจับคู่ตรงข้ามกัน นั่นคือ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ Artistic จะมีความสนใจ ความชอบ และความสามารถที่แตกต่างกับบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ Conventional อย่างมาก ส่วนบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ Realistic ก็มีคุณลักษณะที่แตกต่างกับบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ Social

นอกจากนี้แบบทดสอบของฮอลแลนด์มีความแตกต่างจากแบบทดสอบอื่นๆตรงที่แบบทดสอบนี้มีความยืดหยุ่นในการที่ผู้รับการทดสอบสามารถมีคะแนนสูงได้ในลักษณะบุคลิกภาพหลายด้านที่แตกต่างกันได้ แม้จะเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ตรงข้ามกัน เช่น ในฐานะที่เป็น Artist บุคคลจะมีความเพื่องาน อารมณ์เปลี่ยนแปลงได้ง่าย แต่บุคคลนั้นก็อาจมีลักษณะ

บุคลิกภาพแบบ Conventional ในบทบาทของการเป็นอาจารย์ที่ทำให้เป็นคนที่มีประสิทธิภาพ ระเบียบแบบแผนหรือการเป็นนักวิทยาศาสตร์ที่เป็นคนรอบคอบ ละเอียดพิถีพิถันซึ่งเป็นลักษณะบุคลิกภาพแบบ Investigative แต่ก็ยังคงสนุกกับการป่วนเขา (ลักษณะบุคลิกภาพแบบ Enterprising) และชอบไปร่วมงานเลี้ยงฉลอง (ลักษณะบุคลิกภาพแบบ Social) เป็นต้น

ในความเป็นจริงแล้ว แนวโน้มการแสดงลักษณะบุคลิกภาพจากประเภทที่แตกต่างกันเป็นสัญญาณที่บ่งบอกถึงควมมีวุฒิภาวะทางบุคลิกภาพและมีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูง โดยบุคคลที่ไม่มีวุฒิภาวะจะมีการพัฒนาอัตราในแบบเดียว (กลีบดอกบัวเพียงกลีบเดียว) ในขณะที่บุคคลที่ประสบความสำเร็จ (มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูง) จะแสดงถึงความสมดุลของลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 6 ประเภทมากกว่า

ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีความฉลาดทางจิตวิญญาณ



ที่มา: Zohar, Danah & Marshall, Ian. SQ: Spirituality Intelligence The Ultimate Intelligence. London : Bloomsbury, 2000, pp.135

กลีบที่ 1 บุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผน (Conventional)

มีคนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้อยู่ประมาณร้อยละ 10-15 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีลักษณะระมัดระวัง ทำตัวสอดคล้อง มีระเบียบแบบแผน คนพวกนี้มีประสิทธิภาพและมีสติสำนึก แต่ก็ยังเป็นพวกที่ต่อต้านปกป้องตนเองและไม่ยืดหยุ่นได้ด้วย คนกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะถูกขัดขวาง ไม่ต้องการเป็นคนเด่นในกลุ่มคน เป็นพวกเชื่อฟังคำสั่ง ทำตามลำดับชั้น ตื้อรั้น เน้นการปฏิบัติและตระหนี่ เป็นคนเจ้าระเบียบเกินไปและไม่มีความยืดหยุ่น คนกลุ่มนี้มีบุคลิกภาพตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบ Artistic อาชีพที่เหมาะสมของคนกลุ่มนี้ตามที่ฮอลแลนด์เสนอแนะไว้คือ พนักงานต้อนรับ เลขานุการ เสมียน พนักงานคอมพิวเตอร์ และนักบัญชี

กลีบที่ 2 บุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม (Social)

มีคนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้อยู่ประมาณร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมดและในจำนวนนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีลักษณะที่ชอบและมีความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีความเป็นมิตร มีน้ำใจ ชอบให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ใจดี เข้ากับบุคคลอื่นได้ง่าย แต่ก็ถูกชักจูงได้ง่ายด้วย มีความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น ฮอลแลนด์ยังได้อธิบายอีกว่า คนพวกนี้มีอุดมคติ มีความรับผิดชอบ มีไหวพริบ และอบอุ่น สามารถเป็นครูที่ดีในทุกระดับ เป็นผู้ให้การดูแลรักษาและให้คำปรึกษา รักธรรมชาติและรักการดูแลบ้าน

กลีบที่ 3 บุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigative)

มีคนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้อยู่ประมาณร้อยละ 10-15 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีลักษณะชอบที่จะใคร่ครวญ ตรวจสอบในความคิดเรื่องต่างๆ อย่างลึกซึ้ง ถือเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีเหตุผลมากที่สุด โดยมีลักษณะของการมีสติปัญญา การวิเคราะห์ ความซับซ้อน ความอยากรู้อยากเห็นและความพิถีพิถัน ซึ่งทำให้คนกลุ่มนี้สามารถวิเคราะห์บุคคลหรือความคิดต่างๆ ได้อย่างลึกซึ้ง ในขณะที่บุคลิกภาพแบบ Social จะชอบผู้คน บุคลิกภาพแบบ Investigative จะต้องการเวลาที่จะอยู่กับตนเอง เพื่อใช้เวลาในการทบทวนความคิดของตนเอง คนกลุ่มนี้ยังมีลักษณะชอบความโดดเดี่ยว ถ่อมตัว รอบคอบ ไว้ตัว พยายามไม่เปลี่ยนแปลงไปตามอารมณ์ เป็นตัวของตัวเองอย่างยิ่งและทำให้ตัวเองไม่เป็นที่รู้จัก อาชีพที่เหมาะสมสำหรับบุคลิกภาพแบบนี้คือนักวิทยาศาสตร์ แพทย์ นักแปล นักสำรวจ และนักวิจัย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่มีสติปัญญาสูงส่วนใหญ่

จะมีองค์ประกอบของลักษณะบุคลิกภาพแบบ Investigative ร่วมอยู่ด้วยตัวอย่างเช่น อาจารย์ระดับมหาวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัย นับเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้

กลีบที่ 4 บุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ (Artistic)

บุคลิกภาพแบบนี้เป็นบุคลิกภาพที่ตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพ Conventional และบ่อยครั้งที่มีส่วนร่วมกับบุคลิกภาพแบบ Investigative (บางครั้งก็มีทั้งสองลักษณะบุคลิกภาพในคนเดียวกัน) มีคนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้อยู่ประมาณร้อยละ 10-15 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีลักษณะไม่เป็นระเบียบ เจ้าอารมณ์ ถูกกระตุ้นได้ง่าย เพ้อฝัน คนกลุ่มนี้เหมือนบุคลิกภาพแบบ Investigative ตรงที่เป็นตัวของตัวเองและชอบวิเคราะห์ใคร่ครวญ แต่ก็แสดงออกซึ่งจินตนาการของตนได้ไม่ยาก ไม่ชอบทำตามผู้อื่น แต่ชอบที่จะเป็นผู้นำ คนกลุ่มนี้จะมีความคิด ริเริ่ม มีอารมณ์อ่อนไหว เปิดเผยและมักมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก จะพบคนกลุ่มนี้ในพวกนักเขียน นักดนตรี ศิลปิน นักหนังสือพิมพ์ ดีไซน์เนอร์ นักวิจารณ์ศิลปะ และนักแสดง

กลีบที่ 5 บุคลิกภาพแบบยึดความจริง (Realistic)

มีคนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้อยู่ประมาณร้อยละ 20 ของประชากรและมักเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีลักษณะจริงจัง ไม่พูดสิ่งที่ไร้สาระและเปล่าประโยชน์ มีลักษณะหัวแข็ง ยึดติดกับวัตถุและความเป็นจริง ไม่ชอบลักษณะของความสัมพันธ์ส่วนตัว หลบหน้าจากกลุ่มสังคม มีความเป็นกลาง จริงใจ พูดอะไรเปิดเผย ตรงไปตรงมา แต่มีแนวโน้มที่จะทำให้สอคล้องและอาจมีลักษณะไม่ยืดหยุ่น ดื้อรั้นและตระหนี่ ลักษณะบุคลิกภาพแบบ Realistic เป็นลักษณะบุคลิกภาพเพียงแบบเดียวที่ลักษณะบุคลิกภาพของฮอลแลนด์ให้คำอธิบายว่าเป็น “พวกปกติ” ในการประกอบอาชีพของคนกลุ่มนี้ มักจะมีพวกเครื่องจักรเป็นเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ อาชีพคนขับรถ นักบิน ช่างกล คนครัว เกษตรกรและวิศวกร แม้บุคลิกภาพแบบนี้จะเป็นบุคลิกภาพที่ตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบ Social แต่สามารถเป็นคู่สมรสที่ดีเนื่องจากสามารถเติมเต็มให้แก่กันและกันได้

กลีบที่ 6 บุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย (Enterprising)

มีคนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้อยู่ประมาณร้อยละ 10-15 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีลักษณะมีความมั่นใจในตัวเองสูงและเข้าสังคมเก่ง มีลักษณะอยากได้ อยากมี พร้อมทั้งจะเห็นด้วยกับผู้อื่นและทะเยอทะยานแต่สามารถเป็นพวกที่ซอปปิ้งอำนาจ เติบโตได้ดี ชอบการผจญภัยและเต็มไปด้วยพลัง คนกลุ่มนี้จึงชอบแสวงหาความตื่นเต้น มองโลกในแง่ที่ดี พร้อมทั้งจะทดลองกับทุกสิ่งทุกอย่างและบ่อยครั้งจะทำอะไรด้วยความมั่นใจอย่างมาก ชอบสังคมและชอบพูดจึงไม่น่าแปลกใจที่นักการเมืองจำนวนมากจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้เช่นเดียวกับอาชีพนักขาย ผู้บริหาร ผู้จัดการ เจ้าของธุรกิจขนาดเล็ก นอกจากนี้ยังพบลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ได้ในอาชีพตำรวจและทหาร

แนวคิดของทฤษฎีความฉลาดทางจิตวิญญาณกล่าวว่า บุคคลที่มีความสำเร็จมีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูง จะแสดงความสมดุลของลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 6 แบบ มากกว่าที่จะพัฒนาอัตราหรือลักษณะบุคลิกภาพแบบใดแบบหนึ่งเท่านั้น (Zohar & Marshall, 2000, pp.130)

นอกจากนี้โซฮาร์และมาร์แชลล์ยังกล่าวว่าคุณลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงจะมีลักษณะดังนี้ (Zohar & Marshall, 2000, pp.15)

1. มีความยืดหยุ่นไม่ยึดติดรูปแบบที่ตายตัว
2. รู้จักตัวเองในระดับสูง
3. มีความสามารถในการเผชิญและใช้ความทุกข์ให้เกิดประโยชน์
4. มีความสามารถที่จะให้และก้าวข้ามความเจ็บปวดในชีวิต
5. สามารถเกิดแรงบันดาลใจจากภาพวิสัยทัศน์และคุณค่าบางอย่าง
6. ไม่ต้องการสร้างความทุกข์หรือทำร้ายสิ่งใดโดยไม่จำเป็น
7. มีแนวโน้มที่จะเห็นความเชื่อมโยงของสิ่งต่างๆ ที่หลากหลาย
8. มีแนวโน้มที่จะตั้งคำถามว่า “ทำไม” หรือ “จะเป็นอย่างไรถ้า” และเสาะหาคำถาม

พื้นฐานของสรรพสิ่ง

9. มีความสามารถที่จะเป็นอิสระจากกรอบเดิม ๆ และจากสิ่งที่คนทั่วไปยึดมั่นยอมรับ

6 ทางเดินไปสู่ความฉลาดทางจิตวิญญาณ

The Lotus of the Self เสนอแผนที่พื้นฐานของลักษณะบุคลิกภาพ 6 แบบ ที่แต่ละแบบมีแรงจูงใจลึก ๆ ที่สัมพันธ์กัน มีพลังงานทางจิต และทางเข้าสู่ศูนย์กลางของตัวเอง จากสิ่งนี้

ทำให้เราสามารถเห็นแบบแผนของ 6 ทางเดินชีวิตที่แตกต่างอย่างชัดเจนที่นำไปสู่ความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ยิ่งใหญ่ที่เรียกว่า 6 ทางเดินจิตวิญญาณ

ทางเดินที่ 1 : ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผน (Conventional) ลักษณะทางเดินเกี่ยวข้องกับหน้าที่ (Path of duty) แรงจูงใจคือความเป็นเจ้าของ สิ่งที่คุณดูแลคือ การสังเกต ส่วนใหญ่ทำตามสังคมที่ตนอยู่หรือตามกฎหมายที่ไม่ตามใจตนเอง ส่วนมากต้องการที่เข้าใจตนเองและนำตัวเองไปสู่ชีวิตที่ดีกว่าในทุกการกระทำ

ทางเดินที่ 2 : ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม (Social) ลักษณะทางเดินเกี่ยวข้องกับอุปถัมภ์เลี้ยงดู (Path of nurturing) แรงจูงใจคือความผูกพัน ความเป็นพ่อเป็นแม่ สิ่งที่คุณดูแลคือ ความรัก ชอบที่จะอุปถัมภ์ ปกป้องดูแล และเยียวยา

ทางเดินที่ 3 : ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigative) ลักษณะทางเดินเกี่ยวข้องกับความรู้ (Path of knowledge) แรงจูงใจคือ ความเข้าใจ การรู้จัก การค้นพบ สิ่งที่คุณดูแลคือ ความเข้าใจและการศึกษา

ทางเดินที่ 4 : ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ (Artistic) ลักษณะทางเดินเกี่ยวข้องกับการปฏิรูปบุคคล (Path of personal transformation) แรงจูงใจคือ ความคิดสร้างสรรค์ ความรักราคะ สัญชาตญาณของการมีชีวิต สิ่งที่คุณดูแลคือ การสืบหา ความเป็นตัวของตัวเอง ความสมบูรณ์

ทางเดินที่ 5 : ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดความจริง (Realistic) ลักษณะทางเดินเกี่ยวข้องกับความเป็นพี่เป็นน้อง (Path of brotherhood) แรงจูงใจ คือ การมีโครงสร้าง สิทธิและหน้าที่ของประชากร สิ่งที่คุณดูแลคือ ความเป็นพี่เป็นน้อง การเสียสละ ความยุติธรรม ความถูกต้อง

ทางเดินที่ 6 : ลักษณะบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย (Enterprising) ลักษณะทางเดินเกี่ยวข้องกับผู้นำที่มีใจบริการ (The path of servant leadership) แรงจูงใจคือ อำนาจ การบริการอย่างจริงรักภักดี สิ่งที่คุณดูแลคือ การหลุดพ้น การปล่อยวาง

การพัฒนาและความสมดุลของลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล

โดยส่วนใหญ่แล้ว ลักษณะบุคลิกภาพของฮอลแลนด์สามารถอธิบายถึงลักษณะกลีบดอกบัวของตัวตนได้เป็นอย่างดี แต่สิ่งสำคัญที่ต้องเน้นซึ่งฮอลแลนด์ก็ได้นำข้อสังเกตไว้นั้นก็คือโดยเฉลี่ยแล้ว บุคคลจะมีลักษณะบุคลิกภาพที่ผสมผสานกัน 2 ลักษณะบุคลิกภาพหรือมากกว่าได้ แต่ตามแนวคิดของความฉลาดทางจิตวิญญาณนั้น ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลจะต้องมีการ

พัฒนาขึ้นอย่างสมดุลทั้ง 6 ด้าน ในการทำแบบทดสอบของฮอลแลนด์ของบุคคลในครั้งแรกเมื่อเริ่มเข้าวัยผู้ใหญ่กับการทำอีกครั้งเมื่อมีวุฒิภาวะของความเป็นผู้ใหญ่สมบูรณ์แล้ว โดยเฉลี่ยแล้วผลที่ได้จากแบบทดสอบจะเป็นเช่นเดิมหรือกล่าวได้ว่า บุคคลโดยส่วนใหญ่แล้วจะ不会有การเปลี่ยนแปลงในขั้นของตัวตนหรือลักษณะบุคลิกภาพมากนักในวัยผู้ใหญ่ แต่สำหรับแนวคิดของความฉลาดทางจิตวิญญาณนั้นมุ่งความสนใจไปที่บุคคลส่วนน้อยที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและบนความเชื่อที่ว่า ถ้าความฉลาดทางจิตวิญญาณของประชากรเพิ่มมากขึ้นจะสามารถเปลี่ยนแปลงอะไรได้มากมาย โดยส่วนใหญ่แล้ว ลักษณะบุคลิกภาพในวัยผู้ใหญ่เกิดมาจากลักษณะที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรมและการเรียนรู้ในภายหลังอย่างละครึ่ง แม้บุคคลไม่สามารถเป็นในสิ่งที่ชอบ แต่มีหลายอย่างที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ถ้าบุคคลนั้นต้องการเปลี่ยนแปลงจริงๆ ดังนั้นการวัดเราจะทำตั้งแต่เด็กเป็นต้นมาเพื่อดูการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงของบุคคลนั้นๆ

ในช่วงผู้ใหญ่ตอนต้น บุคคลส่วนใหญ่เตรียมพร้อมในการเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ด้วยการหาวิธีการในการปรับสิ่งแวดล้อมและความสัมพันธ์ต่อสิ่งต่างๆ กับลักษณะบุคลิกภาพของตัวตน (Self) ที่มีอยู่ของบุคคล แต่หลังจากนั้น ตลอดช่วงชีวิตวัยกลางคน บุคคลส่วนมากจะแสวงหาการพัฒนาและความสมดุลของบุคลิกภาพมากขึ้น จุง (Jung) นักจิตวิทยาบุคลิกภาพให้คำนิยามกระบวนการพัฒนาเพิ่มขึ้นนี้ว่าเป็น ความเป็นตัวตนของตัวเอง (Individuation) และเชื่อมโยงกับมิติของจิตของชีวิต สิ่งนี้คือ เป้าหมายของความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีพื้นฐานมาจากลักษณะบุคลิกภาพ 6 แบบที่แต่ละแบบจะมีแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับพลังงานทางจิตและแกนกลางของตนเอง จากสิ่งนี้ทำให้เราสามารถเห็นแบบแผนของ 6 ทางเดินชีวิตที่แตกต่างอย่างชัดเจนที่นำไปสู่ชาวนจิตวิญญาณของแต่ละคน เส้นทางของ The Lotus of the self ยังบอกให้รู้ว่าเราอาจอยู่บนทางเดินมากกว่า 1 ทางเดินในช่วงเวลาใดช่วงเวลานึ่ง ซึ่งรูปแบบทั้ง 6 นั้นคือ ลักษณะถือธรรมเนียม (conventional type) ลักษณะชอบสังคม (social type) ลักษณะชอบศิลปะ (artist type) ลักษณะชอบสืบสวนค้นคว้า (investigation type) ลักษณะชอบความจริง (realistic type) ลักษณะชอบกิจการ/กิจกรรม (enterprise type) ซึ่งแต่ละแบบจะเกิดมาจากผลรวมของลักษณะความเชื่อทั้งหมดในตนเอง ดังนั้นพวกเราส่วนใหญ่จะพบบางสิ่งบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวเราเองและทำให้ความฉลาดทางจิตวิญญาณของตัวพวกเราเองสูงขึ้นได้ด้วยการมองที่ทางเดินมากกว่า 1 ทางถึงแม้ว่าเราอาจจะพบว่าเรามีทางเดินหลักเพียงหนึ่งทางก็ตาม

การมีความฉลาดทางจิตวิญญาณจะทำให้รู้จักแก้ปัญหาอย่างฉลาด ปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์และดักหน้าการเปลี่ยนแปลงความฉลาดทางจิตวิญญาณจะเป็นมาตรวัดระดับพัฒนาการทางจิตวิญญาณในการที่จะเป็นผู้นำที่รักสถาบัน รักผู้อื่น รักประเทศชาติ ทำประโยชน์

เพื่อส่วนรวม ความฉลาดทางจิตวิญญาณสามารถพัฒนา Peak performance ซึ่งหมายถึง การสร้างความสามารถให้สูงสุด รู้จักจัดการสิ่งต่างๆให้เพิ่มขึ้น เหลือเป็นกำไรหรือเป็น

ความฉลาดทางจิตวิญญาณตามแนวคิดของเดวิด บี คิง

เดวิด บี คิง (David B King, 2008) ความฉลาดทางจิตวิญญาณ หมายถึง ความสามารถทางจิตที่ใช้ในการปรับตัว ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการเข้าใจถึงเป็นจริงที่เกิดขึ้นในชีวิตความเป็นไปของโลกที่ไม่ได้เน้นในด้านวัตถุนิยม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าใจถึงเหตุผลในการมีชีวิตอยู่ของเรา , การสร้างและการค้นหาคุณค่าและความหมายในชีวิต , การใช้ภาวะตระหนักและการมีสมาธิในการทำให้เกิดความคิดที่เป็นประโยชน์ในการเผชิญและแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผลที่เหมาะสมซึ่งความฉลาดทางจิตวิญญาณตามแนวคิดของเดวิด บี คิง สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

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

นาเซล (Nasel, 2004) ได้อธิบายถึงความฉลาดในด้านนี้ว่าเป็นความฉลาดในการตั้งคำถามเพื่อหาคำตอบให้กับชีวิต เช่น เราอยู่เพื่ออะไร , อะไรคือจุดยืนและหลักในการดำรงชีวิตของตนและเราจะสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตรได้อย่างไร นอกจากนี้ ฮาลามา (Halama, 2003) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีความฉลาดในด้านนี้มักมีคุณสมบัติ 4 ประการ ได้แก่

- 1.มีความสามารถในการรับรู้คุณค่าและความหมายในชีวิต
- 2.มีความสามารถในการสร้างลำดับชั้นความสำคัญของคุณค่าและเป้าหมายในชีวิต
- 3.มีความสามารถในการจัดการและประเมินความสำเร็จของเป้าหมาย
- 4.มีความสามารถในการมีอิทธิพลและช่วยผู้อื่นให้ค้นหาเป้าหมายและคุณค่าในชีวิตพวกเขาได้

ส่วน ชาง (Chance, 1986) กล่าวว่า ผู้ที่มีความสามารถในด้านนี้สูงจะสามารถวิเคราะห์ จัดระเบียบความคิด สร้างข้อเปรียบเทียบ ประเมินและแก้ไขปัญหาโดยใช้สติปัญญา และทักษะในการสร้างแนวคิด ประยุกต์ วิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินข้อมูลโดยการรวบรวมสังเกตจากประสบการณ์ จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีความฉลาดในด้านนี้จะมีการคิดวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งซึ่งแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงกับบุคคลที่คิดอย่างผ่านๆ และนอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยอีกหลายชิ้นที่ระบุ

ว่า ความฉลาดในด้านนี้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสามารถทางสมองและความฉลาดต่างๆ เช่น งานวิจัยของ เฟิร์นแฮม และคณะ (Furnham et al, 2002) ที่กล่าวว่า ความฉลาดในด้านนี้มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) เป็นต้น จึงมีการคาดการณ์ว่าในอนาคต จะมีการนำความฉลาดในด้านนี้มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและนำมาใช้ในการตัดสินใจในการดำเนินชีวิตกันอย่างกว้างขวางขึ้นถ้ามีการทำให้เห็นถึงความสำคัญของความฉลาดในด้านนี้กับการมีชีวิตอยู่ของบุคคลอย่างชัดเจนมากขึ้น

2. Personal Meaning Production (การสร้างและค้นหาความหมายในชีวิต) คือความสามารถในการค้นหาความหมายและเป้าหมายในชีวิต จากประสบการณ์ที่ผ่านเข้ามาในแต่ละวัน รวมถึงความสามารถในการสร้างสรรค์และควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยการมีความหมายในชีวิตเปรียบเสมือนการมีทิศทางว่าจะดำเนินไปในแนวทางใดและยังเป็นตัวบ่งบอกถึงแบบแผนและเหตุผลในการมีชีวิตอยู่อีกด้วย ผู้ที่มีความฉลาดในด้านนี้สูงมักจะมีความสามารถในการสร้างเป้าหมายในชีวิตได้จากเหตุการณ์หรือประสบการณ์ในแต่ละวัน หรืออาจมีการกำหนดนิยามของชีวิตตนเองไว้ก่อนแล้วล่วงหน้า

มีนักวิจัยหลายท่านได้อธิบายถึงกระบวนการสร้างความหมายในชีวิตของบุคคล เช่น เมดดิน (Meddin, 1998) กล่าวว่าเป็นการบูรณาการความคิดซึ่งทำให้บุคคลเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับสภาพแวดล้อมรอบตัว ส่วน โซฮาร์และมาร์แชล (Zohar & Marshall, 2000) กล่าวว่า เป็นกระบวนการทางสมอง นอกจากนี้ วอง (Wong, 1989) อธิบายว่าเป็นระบบโครงสร้างของความรู้คิด (Cognitive) ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าและทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

การค้นหาความหมายในชีวิตนั้น สามารถหาได้จากแหล่งที่มามากมายไม่มีขีดจำกัด เช่น จากบทบาทหน้าที่ในสังคม, จากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, จากความต้องการขั้นพื้นฐาน, จากกิจกรรมต่างๆ ที่ทำ จากการทบทวนเรื่องราวในอดีตที่ผ่านมา หรือแม้กระทั่ง ความฝันก็เป็นที่มาของการสร้างความหมายในชีวิตได้เช่นเดียวกัน อาจกล่าวได้ว่า ความสามารถในการค้นหาความหมายในชีวิตจากสิ่งต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตนั้น เป็นความสามารถในระดับสูงสุดที่จะบ่งบอกได้ว่าบุคคลมีความฉลาดในด้านนี้หรือไม่ ซึ่งจากแบบทดสอบที่เกี่ยวกับการค้นหาความหมายในชีวิตที่ทำการทดสอบเกี่ยวกับกระบวนการรู้คิดของบุคคล, พฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาความหมายในชีวิต รวมถึงแหล่งที่มาของการหาความหมายในชีวิต พบว่า การที่บุคคลมีความสามารถในการค้นหาความหมายในชีวิตที่แตกต่างกัน เพราะมีโครงสร้างเหล่านี้ที่แตกต่างกันนั่นเอง

3. Transcendental Awareness (การตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ) คือความสามารถของจิตในการรับรู้ภาวะที่เกินขอบเขตประสาทสัมผัสทั้งห้า (เช่น การยกระดับจิตให้อยู่เหนือลักษณะส่วนบุคคลหรือตัวตน) และมีความสามารถในการมองสิ่งต่างๆ อย่างเป็นองค์รวม (holism) หรือการศึกษาพิจารณาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวโยงเป็นเหตุเป็นผลต่อกันในระบบความสัมพันธ์เดียวกันซึ่งจะทำให้เราสามารถเข้าใจปัญหาได้อย่างถ่องแท้ตามความเป็นจริง รวมถึงการเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างใจและกายของตนเองและให้คุณค่ากับสิ่งที่เป็นนามธรรมซึ่งได้แก่ จิตใจหรือจิตวิญญาณ ทำให้เกิดการมองเห็นในคุณค่าภายในตัวตนหรือสิ่งต่างๆ ที่ลึกซึ้งมากกว่าการพิจารณาเฉพาะรูปลักษณะภายนอก การมองปรากฏการณ์อย่างเป็นองค์รวม (holism) มีฐานรากความคิดมาจากความตระหนักรู้ถึงระบบนิเวศอันเป็นระบบชีวิตทั้งหมด ระบบนิเวศเป็นระบบใหญ่ของสรรพสิ่งทั้งหลาย ประกอบด้วย 3 ระบบย่อย คือ ชีวิตมนุษย์ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงพึ่งพาอาศัยเป็นปัจจัยต่อกันอย่างเป็นกระบวนการเดียวกัน โดยนัยนี้ คนที่เชื่อในวิธีการมองแบบองค์รวมจะมองว่าเราไม่สามารถเข้าใจปัญหาหรือปรากฏการณ์ใดใดได้ถ่องแท้ตามความเป็นจริง หากไม่มีการศึกษาพิจารณารวมไปถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวโยงเป็นเหตุเป็นผลต่อกันในระบบความสัมพันธ์เดียวกัน ความสัมพันธ์แบบองค์รวมจึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบูรณาการ ส่วนต่างๆ ในระบบจะประสานรวมเข้าด้วยกันอย่างเป็นเอกภาพ (integration) การมองระบบความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตมนุษย์ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นองค์รวมเป็นหลักคิดสำคัญของพุทธศาสนา ซึ่งแตกต่างตรงกันข้ามกับทัศนะที่มองโลกและชีวิตอย่างเป็นเครื่องจักรกลที่แยกส่วนได้ของวิทยาศาสตร์หรือสังคมศาสตร์ซึ่งเน้นปรากฏการณ์ที่พิสูจน์ได้และรับรู้ด้วยประสาทสัมผัสได้เท่านั้น วิทยาศาสตร์มองสิ่งทั้งหลายเป็นกลไกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัว เป็นองค์ความรู้ที่มาจากการใช้เหตุผลแบบเป็นเส้นตรงโดยไม่รับความรู้จากญาณหยั่งรู้ (intuition) จึงเป็นความรู้ที่แข็งและเบ็ดเสร็จในตัวเอง ในทางตรงกันข้าม การมองปรากฏการณ์แบบองค์รวมเป็นฐานการวิเคราะห์นั้นถึงแม้จะเริ่มจากการศึกษาปัญหาใดปัญหาหนึ่ง ก็จะไม่ละเลยมองข้ามปัญหาอื่นๆ ที่เกี่ยวโยงส่งผลกระทบถึงกันและจะพยายามเข้าใจภาพรวมทั้งหมดด้วย ซึ่งจะนำไปสู่การเห็นภาพที่ตรงกับความเป็นจริงของโลกและชีวิตมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลูเก้และแบร์ส (Lukey & Baruss, 2005) ที่พบว่า ความเชื่อในด้าน Transcendent (ความเชื่อที่ว่าความจริงของโลกไม่สามารถอธิบายได้อย่างสมบูรณ์ด้วยรูปแบบทางกายภาพเพียงอย่างเดียว) มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความฉลาดต่างๆ

4. Conscious State Expansion (การเข้าสู่สมาธิ) คือ ความสามารถในการเข้าสู่สมาธิหรือการเข้าสู่ภาวะมีสติในขั้นสูง (higher state of consciousness) โดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น การนั่งสมาธิ (meditative) การสวดมนต์ (prayer) เป็นต้น การนั่งสมาธิ (Meditative) เป็นการพยายามที่จะเข้าสู่ภาวะที่สงบอย่างแท้จริง การนั่งสมาธิเกี่ยวข้องกับศาสนาหลายๆศาสนาและมีการปฏิบัติสืบทอดกันมาตั้งแต่สมัยโบราณ การนั่งสมาธินั้นอาจจะทำเพื่อจุดประสงค์ที่แตกต่างกัน เช่น เพื่อเข้าสู่ภาวะมีสติในขั้นสูง เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือเพียงต้องการแค่ความผ่อนคลายและความสงบในจิตใจเท่านั้น ส่วนการสวดมนต์ (prayer) เป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งในการติดต่อกับพระผู้เป็นเจ้า ส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบของการสรรเสริญพระเจ้า, การสารภาพบาป

จากมโนทัศน์พื้นฐาน คำว่า consciousness หมายถึง การตระหนักรู้ของบุคคลกับสิ่งรอบตัว ส่วนมโนทัศน์ทางจิตวิทยาคำว่า consciousness นั้นจะมีความซับซ้อนมากกว่านี้ ซอลโซ และคณะ (Solso et al., 2005) ให้นิยามว่า consciousness คือ การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมและรับรู้ถึงสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะด้วยวิธีการมองเห็นหรือได้ยินที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังรวมถึงความจดจำของบุคคล ความคิด ความรู้สึก และสัมผัสทางกายต่างๆ ทาร์ท (Tart, 1975) ได้จำแนกความแตกต่างระหว่างการตระหนักรู้กับการมีสมาธิ ไว้ว่า การตระหนักรู้ หมายถึง การรับรู้เบื้องต้นว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้น ในรูปแบบง่ายๆ แต่การมีสมาธินั้นหมายถึงการรับรู้ในสิ่งที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้นโดยใช้จิตใจมาช่วย แต่ถึงกระนั้นความสามารถทั้งสองอย่างก็มีความเกี่ยวข้องกัน กล่าวคือ การมีสมาธิก่อให้เกิดการตระหนักรู้นั่นเอง ความสามารถในการเข้าสู่สมาธินั้นเป็นตัวแทนที่แสดงถึงความสามารถทางจิตโดยเน้นด้านจิตวิญญาณ การเข้าและออกจากสมาธิอย่างสมบูรณ์นั้นเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในขั้นสูง เอมมอนส์ (Emmons, 2000) ได้สนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางจิตวิญญาณว่าเป็นความสามารถในการสร้างภาวะทางจิตในขั้นสูง เขายืนยันว่า บุคคลที่มีระดับความฉลาดทางจิตวิญญาณในระดับสูง จะมีทักษะในการเข้าสู่สมาธิด้วย

เมื่อบุคคลเข้าสู่สมาธิหรือเข้าสู่ภาวะมีสติในขั้นสูงนั้น จะเกิดภาวะที่สงบอย่างแท้จริงซึ่งเปรียบเสมือนทะเลที่ไม่มีคลื่นนั่นเอง สมาธิที่เกิดในภาวะสงบอย่างแท้จริงนี้เป็นแหล่งสำคัญที่ก่อให้เกิดสิ่งต่างๆ มากมาย เช่น การเกิดความคิดสร้างสรรค์และความฉลาดในด้านต่างๆ นอกจากนี้หากเราฝึกทำสมาธิเป็นประจำจะทำให้เราสามารถค้นหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างเฉียบแหลม ทำให้เกิดความสำเร็จในชีวิตมากขึ้นและทำให้ความเครียดลดน้อยลง ระบบภูมิคุ้มกันโรคดีขึ้น นั่นหมายถึง ร่างกายของเราจะแข็งแรงและไม่ค่อยเจ็บป่วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รอบตัวจะดีขึ้น มีความกระตือรือร้น ชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นและเป็นแรงบันดาลใจให้กับทุกคนที่อยู่รอบกายเปรียบเสมือนเราเป็นแสงสว่างให้กับครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ

การพัฒนาความฉลาดทางจิตวิญญาณ

โซฮาร์และมาร์แชล ได้กล่าวถึงการพัฒนาความฉลาดทางจิตวิญญาณว่า การฝึกสมาธิทุกวัน จะมีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางจิตวิญญาณ และได้กล่าวถึงการพัฒนาความฉลาดทางจิตวิญญาณว่ามี 7 ขั้นตอนดังนี้ (Zohar & Marshall, 2000, pp.263-264)

ขั้นที่ 1 รู้ว่าตอนนี้เราอยู่ที่ไหน

คุณต้องรู้ว่าตอนนี้คุณอยู่ที่ตรงไหน ตัวอย่างเช่น สถานการณ์ปัจจุบันของเราคืออะไร อะไรคือผลลัพธ์ และผลสะท้อนของมันคืออะไร คุณทำอันตรายตัวเองหรือคนอื่นหรือไม่ ขั้นนี้ต้องการปลูกฝังการรู้ตนเอง ซึ่งในทางกลับกันต้องการปลูกฝังนิสัยของการสะท้อนออกมาในประสบการณ์ของตน พวกเราหลายคนทำไม่ได้เพราะเราเพียงอยู่ไปวันวัน ทำกิจกรรมหนึ่งไปอีกกิจกรรมหนึ่งและอื่นๆ การมีระดับความฉลาดทางจิตวิญญาณที่สูงขึ้น หมายถึง การเข้าใจความลึกของสิ่งต่างๆ คิดเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ประเมินตนเองและพฤติกรรมของคุณจากเวลาหนึ่งไปอีกเวลาหนึ่ง ทุกวันจะที่ดีที่สุดได้โดยมีการกระทำผ่านเวลาเงียบๆ ช่วงขณะหนึ่งที่กั้นไว้ เช่น การทำสมาธิทุกวัน การทำงานกับที่ปรึกษา หรือผู้บำบัดรักษา หรือเพียงตรวจตราแต่ละวันก่อนนอนตอนกลางคืน

ขั้นที่ 2 รู้สึกว่าเราต้องการเปลี่ยนแปลง

ถ้าคุณรู้สึกว่ สิ่งต่างๆ เช่น พฤติกรรม ชีวิต หรือ ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ควรที่จะดีขึ้นจากที่เป็นอยู่ คุณจะต้องมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง คุณจะนึกถึงสิ่งที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงอย่างซื่อสัตย์ซึ่งจะทำให้คุณมีพลังที่จะเปลี่ยนตนเองและจะต้องทำให้สำเร็จ

ขั้นที่ 3 ทบทวนจุดยืนของตนเอง และอะไรคือแรงจูงใจที่มีความหมายมากที่สุด

คุณจะต้องรู้จักตนเองเป็นอย่างดี ต้องรู้ว่าจุดยืนของตนเองนั้นอยู่ที่ไหน และอะไรคือแรงจูงใจสูงสุดในชีวิต ถ้าคุณกำลังจะตายภายในหนึ่งอาทิตย์ อะไรคือสิ่งที่คุณอยากจะพูดหรืออยากทำให้สำเร็จหรือถ้าหากคุณมีเวลาเหลืออีกแค่ปีเดียวคุณจะใช้เวลาเหล่านั้นอย่างไร นั่นคือสิ่งที่เป็นแรงจูงใจสูงสุดของคุณ

ขั้นที่ 4 ค้นหาและกำจัดอุปสรรค

อะไรคืออุปสรรคที่ขวางทางคุณอยู่ ไม่ว่าจะเป็นความโลภ ความผิด ความกลัว ความขี้เกียจหรือการเพิกเฉยต่อสิ่งต่างๆ ตอนนี้ให้คุณเขียนว่าสิ่งใดที่ทำให้คุณท้อถอย และพยายามทำความเข้าใจกับมันว่าเราจะสามารถกำจัดอุปสรรคเหล่านั้นออกไปได้อย่างไร มันอาจจะทำได้ง่ายโดยการตระหนักรู้ถึงอุปสรรคเหล่านั้น ขั้นตอนอาจจะช้าและต้องใช้เวลา คุณอาจต้องการคำแนะนำจากเพื่อนหรือที่ปรึกษา ขั้นตอนนี้นักจะถูกละเลยแต่มันเป็นขั้นตอนที่สำคัญและจำเป็นต้องเพิ่มความสนใจให้มากขึ้น

ขั้นที่ 5 ค้นหาทางที่เป็นไปได้และไปตามทางนั้น

สิ่งใดที่ควรนำมาใช้ ทางใดที่เราควรเดินตาม ในขั้นตอนนี้ คุณจะต้องดูถึงความเป็นไปได้ที่จะเดินไปข้างหน้า โดยใช้ใจและจิตวิญญาณในตัวเพื่อสำรวจความเป็นไปได้เหล่านั้น ให้สิ่งเหล่านั้นเข้ามาอยู่ในจินตนาการของคุณ ค้นหาว่าจิตใจของคุณนั้นต้องการอะไร และตัดสินใจว่าจะทำสิ่งเหล่านี้เพื่อตัวเองได้อย่างไร

ขั้นที่ 6 ผูกพันและมุ่งมั่นในทางที่ตนเองเลือก

ขั้นตอนนี้ คุณจะต้องอยู่กับทางเดินที่ตัวเองเลือกให้มาก และพยายามมุ่งไปสู่ทางเดินนั้น เราจะต้องทำการคิดทบทวนทุกวันว่าจะทำอย่างไรให้ได้ดีที่สุดสำหรับตัวเองและผู้อื่น จะต้องพอใจกับทางที่เลือกเดิน มองหาคุณค่าในสิ่งที่คุณเป็น เราจะต้องซื่อสัตย์กับสิ่งที่ได้เลือกแล้ว

ขั้นที่ 7 ตระหนักว่ายังมีหนทางอื่นๆ อีกมากมาย

คุณจะต้องเดินไปตามทางที่คุณเลือกด้วยคุณความดี และให้ตระหนักรู้อยู่เสมอว่ายังมีทางอื่นๆ อยู่อีกและในอนาคตคุณอาจจะต้องใช้เส้นทางอื่นก็ได้

นอกจากนี้ สตีเฟน อาร์ โคเวีย (Stephen R. Covey, 2004) ได้เสนอสามวิธีเพื่อพัฒนาความฉลาดทางจิตวิญญาณ

- 1) ความซื่อสัตย์ (ซื่อตรงต่อตนเอง) คือ ความซื่อตรงต่อค่านิยมสูงสุด ความเชื่อมั่นและมโนธรรมของตนและมีความเชื่อมโยงกับอนันตภาพ
- 2) ความหมาย คือ ความรู้สึกต้องการมีส่วนร่วมเกื้อกูลผู้อื่นและเกื้อหนุนอุดมการณ์
- 3) เสี่ยง คือ การปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับพรสวรรค์อันเป็นเอกลักษณ์ของเราและให้สอดคล้องกับเสียงเรียกร้องของเรา

การมีความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ดี ต้องฝึกฝนให้มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ชวนะ ภวกันันท์, 2548, น.6)

1. Rethink เลิกหลงความรู้ทุกอย่างที่มี ต้องเรียนรู้ใหม่ๆ เสมอ ไม่หวั่นไหวต่อเปลี่ยนแปลง จงเปลี่ยนแปลงตัวเองก่อนที่จะถูกเปลี่ยนแปลง หัดขี้สงสัย คนเรามักยึดติดในอาชีพทำให้สูญเสียโอกาสหรือยึดติดความคิดจากสาขาที่จบมา

2. Retest หมั่นตรวจสอบคุณภาพนิสัยทัศนคติของตนเองดูว่าเป็นคน Active หรือ Passive ทางอารมณ์ซึ่งมีพื้นฐานมาจากสภาพแวดล้อมของครอบครัว การตรวจสอบนี้เพื่อให้รู้จักเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส รู้จักคิดในแง่บวกต่างๆ ที่หลากหลายให้เกิดประโยชน์ (Form utility) ทั้งในด้านเวลา สถานที่ที่เปลี่ยนไปจะเกิดประโยชน์อะไรได้บ้าง แทนที่จะให้ต้นแบบทางความคิด (platform) เดิมๆ ควบคุมชะตาชีวิตของตนเอง อย่าให้สิ่งใดคุมชะตาของเรา ต้องจริงใจอย่าแข่งกับใคร วิเคราะห์หาข้อบกพร่องเสมอเพื่อทำความเข้าใจและแก้ไข

จิตวิญญาณกับการนำไปใช้ในองค์กร

องค์กรที่มีชีวิตคือองค์กรที่ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา การปรับตัวเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานของบุคคลและองค์กร การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานเป็นการเปลี่ยน mind-set ของผู้นำและสมาชิกในองค์กรในการกำหนดวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน แรงขับเคลื่อนที่จะให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีลักษณะคล้ายกับธรรมชาติแห่งการ

ปรับตัวของสิ่งมีชีวิตที่มีวิวัฒนาการไปตามกาลเวลา องค์กรที่ไม่เรียนรู้ที่จะปรับตัวก็ไม่สามารถคงอยู่ได้

จิตวิญญาณ (Spirituality) มีทั้งในระดับบุคคลและในระดับองค์กร การที่จะต่อเชื่อมจิตวิญญาณ (Spirituality) ของแต่ละคนเข้ามาเป็นขององค์กรนั้น สมาชิกในองค์กรจะต้องเลิกปฏิบัติตนอย่างตัวใครตัวมัน แต่หันกลับมาพูดคุยสนทนากันอย่างลึกซึ้ง รับฟังกันและกันอย่างจริงจัง การนำจิตวิญญาณ (Spirituality) มาใช้ในองค์กรจะทำการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานในแต่ละคนและการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน (personal and collective transformation) การเปลี่ยนแปลงพื้นฐานคือการที่เราละทิ้งความเชื่อซึ่งไม่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายที่สร้างสรรค์ได้อีกต่อไป เช่น การที่บุคคลตระหนักว่าความสำเร็จของตนเองนั้นไม่ควรทำให้สำเร็จของทีมต้องเสียหาย หรือการที่องค์กรเปลี่ยนวิธีการทำงานจากการมอบอำนาจมาสู่การเสริมพลัง เปลี่ยนจากการสร้างแรงจูงใจโดยผู้บริหารมาสู่การสร้างแรงจูงใจในตนเอง

ในการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเผชิญหน้ากับความเชื่ออันเป็นข้อจำกัดความสามารถในการทำงานของตน และละทิ้งความเชื่อเหล่านั้นออกไป เช่น ความเชื่อที่ว่า “เราจะทำในสิ่งที่ได้รับคำสั่ง” “เราไม่มีอำนาจที่จะกระทำการและรับผิดชอบด้วยตัวเราเอง” “เราไม่สามารถที่จะสนองตอบต่อความคาดหวังเรื่องการเสริมพลังได้”

สิ่งที่จะจุดประกายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือการตั้งเป้าหมายผลการดำเนินงานที่ท้าทาย ซึ่งจะทำให้เราต้องเรียนรู้ใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนความเชื่อเดิมๆ การค่อยๆ บรรลุเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นจะทำให้เพิ่มความมั่นใจขึ้นทำให้เราได้เรียนรู้ว่าแท้จริงแล้วข้อจำกัดในความสามารถของเรามีน้อยมาก

การนำการเปลี่ยนแปลงด้านจิตวิญญาณ (Spirituality)

ผู้นำองค์กรต่างๆ อาจจะมีวิธีการนำมิติด้าน Spirituality มาใช้แตกต่างกัน และอาจใช้อยู่แล้วโดยไม่รู้ตัว เช่น การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัว การดูแลร่างกายและจิตใจควบคู่กัน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การกินอาหารมังสวิรัต

ตัวอย่างค่านิยมที่มีพื้นฐานด้าน Spirituality ได้แก่

1. การปฏิบัติต่อกันด้วยความรักและความเคารพในศักดิ์ศรีของกันและกัน
2. การใช้ความเสมอภาคกันของมนุษย์เป็นพื้นฐานสำหรับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม
3. ความตระหนักว่าสรรพสิ่งล้วนพึ่งพิงและเชื่อมโยงกันทั้งธรรมชาติ สัตว์ และมนุษย์

4. การมองว่าองค์กรของเรา ชุมชน ประเทศ และโลก เป็นหนึ่งเดียวกัน ความเสียหายที่เราสร้างให้แก่สิ่งแวดล้อมในโลกจะกลับมาส่งผลกระทบต่อเราอย่างรวดเร็ว

กระบวนการทัศน์ทางจิตวิญญาณในที่ทำงาน

1.ขอให้พึงพอใจกับสิ่งที่เรามีอยู่ ซึ่งมีมากมายมหาศาลกว่าที่เราคิดความพึงพอใจนำไปสู่ความผ่อนคลายและโอกาสที่จะนำเอาศักยภาพของความสามารถออกมาใช้ได้มากมาย

2.ขอให้มีความตั้งใจเป็นหนึ่งเดียวกับส่วนย่อยอื่นๆ ซึ่งมีจำนวนนับไม่ถ้วน นั่นคือความหมายสำคัญในการมีอยู่ของเรา ขยายความให้ชัดเจนสำหรับในองค์กรก็คือการมีจิตใจเป็นหนึ่งเดียวกับทุกคน ทุกหน่วยในองค์กรถ้าเราไม่มีใจเป็นหนึ่งเดียวกับส่วนอื่น การที่เราอยู่ตรงนั้นก็เป็นการอยู่อย่างไร้ความหมาย

3.ขอให้มีความเห็นใจ เอื้ออาทรต่อกันและกัน จะทำให้เราเข้าใจกันมากขึ้น และไม่ต้องทำอะไรกันมากมาย

4.ขอให้เปิดรับปัญญาญาณภายในของเรา ซึ่งคำตอบที่จะชี้แนะในยามที่เราประสบปัญหาที่ยากลำบากมีอยู่แล้วในตัวเรา อยู่ที่ว่าเราจะทำให้ตัวเราผ่อนคลายและเปิดรับข้อมูลภายในของเราได้มากเพียงใด

5.ถ้าเป็นคริสต์ก็คือขอให้ค้นหาพระเจ้าในตัวเรา ถ้าเป็นพุทธก็คือขอให้ค้นหาความเป็นพุทธะ (ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน) ในตัวเรา

6.ขอให้มีความตั้งใจที่จะเป็นผู้ให้มากกว่าที่จะเป็นผู้รับ จะเป็นการแสดงออกถึงสำนึกในคุณค่าของคนรอบข้าง

7.ขอให้เป็นอย่างเดียวกับทุก ๆ คน และทุก ๆ สิ่ง แล้วเราจะมีความสุข

8.ขอให้บริหารจัดการความอยากหรือความต้องการ แล้วเราจะเป็นอิสระ

9.ขอให้เป็นอย่างกับปัจจุบันให้มากขึ้น นั่นคือทั้งหมดที่เรามีอยู่

10.ขอให้รักในสิ่งที่เราเป็นเรา ไม่มีอะไรที่มากกว่าหรือน้อยไปกว่าตัวเรา

11.ขอให้เปี่ยมด้วยความรัก นั่นคือสิ่งเดียวที่เราจะต้องให้กับคนอื่น

12.ขอให้อยู่อย่างรู้เท่าทันกับตัวเองให้มากขึ้นและทำสิ่งต่างๆ ให้น้อยลง

จะเห็นว่าไม่ว่าคติธรรมในศาสนาใด ก็สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความมีจิตวิญญาณในองค์กรได้ เราสามารถเรียนรู้กระบวนการทัศน์ทางจิตวิญญาณได้จากทุกศาสนา และเทียบเคียงลักษณะดังกล่าวกับองค์กรของเราเพื่อประโยชน์ในการทำให้องค์กรของเราเป็นองค์กรที่มีชีวิต

1.3 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางจิตวิญญาณ

แอมราม (Joseph Amram, 2005) ได้ศึกษาถึงความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีผลต่อประสิทธิภาพของหัวหน้างาน ซึ่งในงานวิจัยของเขาได้กล่าวถึงผลของความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีต่อสุขภาพ เช่น ช่วยให้อัตราการเกิดโรคลดลงและมีอายุที่ยืนยาวขึ้น (Elmer et al., 2003) สามารถเผชิญความเจ็บปวดและตอบสนองต่อการรักษาโรคได้ดีขึ้น (Emmons, 2002) เป็นต้น นอกจากนี้เขายังอ้างถึงงานวิจัยที่กล่าวถึงการฝึกฝนทางจิตวิญญาณ เช่น การนั่งสมาธิ ช่วยให้เกิดการตระหนักรู้และเกิดภาวะมีสติในขั้นสูงซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่างๆ เช่น งานวิจัยของอเล็กซานเดอร์และคณะ (Alexander et al., 1993) ที่ศึกษาพบว่าพนักงานที่มีการฝึกทำสมาธิเป็นเวลานานมากกว่า 3 เดือนจะมีความกังวลและความเครียดน้อยลง เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มสัมพันธภาพในงานอีกด้วย และงานวิจัยของทรอต (Trott, 1996) ที่กล่าวว่า การฝึกฝนทางจิตวิญญาณช่วยให้สุขภาพดีขึ้น เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ยังช่วยสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดี ลดอัตราการขาดงานและทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอีกด้วย

ดิงรา, แมนฮาสและธาคู (Rajni Dhingra., Sarika Manhas and Nirmala Thakur, 2005) ได้ศึกษาถึงความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ความฉลาดทางจิตวิญญาณ (SQ) กับพฤติกรรมการปรับตัวทางสังคม (Social Adjustment) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงอพยพชาวอินเดียจำนวน 50 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณและความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสาม ดังนี้ 1. ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความฉลาดทางจิตวิญญาณ 2. พฤติกรรมการปรับตัวทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความฉลาดทางจิตวิญญาณ (คะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางสังคมสูงหมายถึงมีการปรับตัวทางสังคมที่ไม่ดี) นั่นหมายถึง ผู้ที่มีพฤติกรรมการปรับตัวทางสังคมสูงจะมีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูง ส่วนผู้ที่มีพฤติกรรมการปรับตัวทางสังคมต่ำจะมีความฉลาดทางจิตวิญญาณต่ำด้วย 3. พฤติกรรมการปรับตัวทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ (คะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางสังคมสูงหมายถึงมีการปรับตัวทางสังคมที่ไม่ดี) นั่นหมายถึง ผู้ที่มีพฤติกรรมการปรับตัวทางสังคมสูงจะมีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ ส่วนผู้ที่มีพฤติกรรมการปรับตัวทางสังคมต่ำจะมีความฉลาดทางอารมณ์สูง

ฮาร์มเมอร์ (Richard Harmer, 2005) ได้ศึกษาถึง พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior หรือ OCB) ความฉลาดทางอารมณ์และความ

ฉลาดทางจิตวิญญาณ พบว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความฉลาดทางจิตวิญญาณยังมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์

เจนและพูโรฮิต (Madhu Jain and Prema Purohit, 2006) ได้ศึกษาถึงความฉลาดทางจิตวิญญาณกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนชรา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 200 คน แบ่งเป็นผู้ที่อาศัยอยู่กับครอบครัวจำนวน 100 คน และอาศัยอยู่บ้านพักคนชราจำนวน 100 คน ผลการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่าง ในเรื่องความฉลาดทางจิตวิญญาณโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่กับครอบครัวกับกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในบ้านพักคนชรา แต่มีแตกต่างกันในบางด้านเช่น ในด้านพระเจ้า (God) ศาสนา (religiosity) วิญญาณ (Soul) การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Relations) การมีจิตวิญญาณผู้นำ (Spirituality in leadership) พฤติกรรม การช่วยเหลือ (Helping behavior) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และความสามารถในเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาสและการเอาชนะความทุกข์นั้นกลุ่มตัวอย่างที่อยู่บ้านพักคนชราจะมีสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่กับครอบครัว ส่วนในด้านการตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) และความสามารถในการใช้สิ่งเหนือธรรมชาติเพื่อให้หายเจ็บป่วย กลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่กับครอบครัวจะมีสูงกว่า

เบเนเฟล (Margaret Benefiel, 2006) ได้อ้างถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางจิตวิญญาณไว้ในบทความของเธอ เช่น งานวิจัยของทรอต (David Trott, 1996) พบว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับการเปิดโอกาสในองค์กร (Organization Openness), การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy), ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) งานวิจัยของเบียสเลย์ (Hamilton Beazley, 1997) พบว่า ผู้ที่มีระดับความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงจะเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ ถ่อมตัว และเป็นผู้ที่ขอรับการบริการผู้อื่น งานวิจัยของมิลลิแมน,เซบลูสกีและเฟอร์กูสัน (J. Milliman, A. Czaplewski & J. Ferguson, 2003) พบว่า จิตวิญญาณในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในงาน และความรู้สึกร่วมในงาน (Job Involvement)

ฮาร์มเมอร์และฟอลลอน (Richard Harmer & Barry Fallon, 2007) ที่ศึกษาความฉลาดทางจิตวิญญาณในบริบทขององค์กร พบว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณเป็นลักษณะสำคัญของผู้ที่มีความสุขและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้วย เขาได้อ้างค่านิยมความฉลาดทางจิตวิญญาณของ Stiffoss-Hanssen (1999) ว่าเป็น การที่บุคคลค้นหาความหมายในชีวิต, การติดต่อสื่อสาร, การรับรู้หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยใช้วิธีแบบองค์รวม (Holism) ส่วนในบริบทขององค์กรนั้น พนักงานที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณจะติดต่อสื่อสารกับพนักงานคนอื่นด้วยความ

เคารพซึ่งกันและกันทำให้เกิดสังคมในองค์กรขึ้น นอกจากนี้คนที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณยังสามารถใช้บทบาทในงานและความหมายในชีวิตของพวกเขามาใช้ให้เป็นประโยชน์ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรขึ้น เขายังกล่าวอีกว่า ทิศทางการศึกษาเรื่องของความฉลาดทางจิตวิญญาณในอนาคต จะเน้นไปในการใช้ดึงดูดพนักงานให้ผูกพันและอยู่กับองค์กรต่อไป

ความสุขในการทำงาน

3.1 ความหมายของความสุข

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุข พบว่ามีผู้ให้ความหมายของความสุขไว้หลายท่าน ดังนี้

แคลป์เบลล์ (Campbell, 1976, p.117) กล่าวว่าความสุขเป็นความรู้สึกของความพึงพอใจและการที่บุคคลนั้นสามารถควบคุมสถานการณ์ที่ตึงเครียดในชีวิตได้ ความรู้สึกนั้นมีทั้งความรู้สึกในด้านบวกและในด้านลบ บุคคลจะรับรู้ความสุขต่อสภาวะของตนในลักษณะความพึงพอใจที่ปรากฏอยู่

ฟอร์ไดซ์ (Fordyce, 1983, p.483) กล่าวว่า ความสุขเป็นความรู้สึกของอารมณ์ที่มีความรู้สึกพึงพอใจกับชีวิต พึงพอใจกับตนเอง เต็มเปี่ยมไปด้วยความรู้สึกเต็มเต็ม ซึ่งไม่ใช่ความรู้สึกพอใจแค่เพียงชั่วคราว และบุคคลจะรับรู้ความรู้สึกมีความสุขได้เองโดยสัญชาตญาณ

เกลเซอร์ (Glatzer, 2003, on line) กล่าวว่า ความสุขเป็นเรื่องเกี่ยวกับปรัชญาที่ไม่มีที่สิ้นสุดบวกกับด้านสังคมศาสตร์ เป็นเรื่องของสภาวะเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) และคุณภาพชีวิต (quality of life)

ซีลิคแมน, ปาร์ค, สตี้น (Seligman, Parks and Steen, 2004, p.1379) กล่าวว่า ความสุขมี 3 องค์ประกอบได้แก่ 1. ความสุขสำราญ หรือ อารมณ์ในทางบวก 2. ความผูกพันและ 3. ความหมายในชีวิต

วีเนโฮเวน (Veenhoven, 2007, p.8) กล่าวว่า ความสุข คือ ระดับซึ่งบุคคลประเมินว่าเขาพึงพอใจในคุณภาพชีวิตโดยรวมมากน้อยแค่ไหน

กณฐิกา ชัยสวัสดิ์ (2546, น.11) กล่าวว่า ความสุขเป็นสิ่งที่นำไปสู่การมีสุขภาวะ (well-being) และการมีคุณภาพชีวิต (quality of life) ที่ดี เป็นความปรารถนาสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งความสุขนั้น ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านคือ 1.ความพึงพอใจในชีวิต 2. ระดับของอารมณ์

ทางบวก หรือ ความเบิกบานใจ 3. ระดับของอารมณ์ทางลบในขณะนั้น เช่น ความซึมเศร้าและความวิตกกังวล

สันติชัย อินทรอ่อน (2549, น.61) กล่าวว่า ความสุขเกิดจากสภาพอารมณ์ของเราซึ่งได้รับแรงปะทะจากทั้งภายในและภายนอก และมีหลายระดับ

ชนินฐา ไชยฤกษ์ (2550, น.15) กล่าวว่า ความสุข คือ ลักษณะความคิดและการประเมินความรู้สึกของบุคคล โดยมีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตของตนและมีอารมณ์ความรู้สึกที่ดีๆ เช่น ความรู้สึกพอใจ ยินดี รวมถึงความรู้สึกเต็มเต็มในชีวิต โดยความรู้สึกยินดีหรือพอนั้นไม่ใช่ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพียงแค่ชั่วคราว

สรุปโดยรวมความสุข หมายถึง การประเมินของบุคคลโดยมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตและมีอารมณ์ทางบวก มีความเบิกบานใจ

2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

เมเนียน (Manion, 2003, p.652) คือ การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

ลิวโบเมอส์กี (Lyubomirsky, 2001, p.239) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งอธิบายความสุขว่าให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดีและสังคมเข้มแข็ง

ดิเนอร์ (Diener 2003, on line) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตซึ่งนำมาซึ่งความสุข

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546, p.27) หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้น ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549, p.25) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรคในทางบวก

โดยสรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ มีความปลื้มใจและศรัทธาในงานที่ทำ ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุข (Joy at work) ตามแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและความยึดมั่นในองค์กรสูง ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบคือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงานความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

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

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

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

4.การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสุขไว้ในแนวทางต่างๆ ดังนี้

เกวินและเมสัน (Gavin and Mason, 2004, p.21-24) กล่าวถึงความสุขว่าไม่ใช่เป็นแค่การได้รับความสุขสำราญ เกียรติยศหรือเงินทองเท่านั้นแต่ความสุขเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนของแต่ละคนเป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก ความสุขมาจากนิยามหลักๆ 3 ลักษณะด้วยกัน ได้แก่

1.ความมีอิสระ กล่าวคือ ความสุขเกิดจากการที่บุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ดังนั้นจึงสามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตนได้

2.ความรู้ กล่าวคือ ข้อมูล ความรู้และความสามารถในการใช้เหตุผลเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง เช่น ถ้าบุคคลต้องทำการตัดสินใจในสิ่งที่สำคัญ พวกเขาเหล่านั้นจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องธุรกิจ เรื่องการทำงานและการติดต่อกับบุคคลอื่นๆ ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดนั้นก็คือ การฝึกใช้เหตุผลนั่นเอง

3.ความดี กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขต้องมีคุณลักษณะทางจริยธรรมด้วย ซึ่งคุณลักษณะเช่นนี้เกิดจากการซึมซาบจากทุกสิ่งที่คุณคนทำ การอบรมจริยธรรมส่วนใหญ่มาจากการรวมวิสัยทัศน์และการสร้างหลักการให้พนักงานเรียนรู้ เลียนแบบและมีการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง การตัดสินใจโดยมีคุณธรรมควบคู่ไปกับความรู้สึกกับผิชอบ จะช่วยพัฒนาคุณลักษณะทางจริยธรรมและความชำนาญในการตัดสินใจที่ดี การตัดสินใจที่ดีจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจ

อย่างแท้จริงซึ่งจะช่วยลดอารมณ์ทางลบที่เกิดจากความเครียด นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหาและเพิ่มการรับรู้ความสามารถในตนเอง (self-efficacy) มากขึ้น

Diener (2003) กล่าวว่าองค์ประกอบของความสุขก็คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) นำมาซึ่งความสุขดังนี้

1.ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2.ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3.อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรือ สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลือมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4.อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน (กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549, น.28-29)

อายุ

อายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์สติปัญญาและสังคมของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน บุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสมจะมีความสามารถในการปรับตัวมีความคิดริเริ่ม มีวุฒิภาวะทาง

อารมณ์ สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล ยอมรับความเป็นจริง มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่เป็น
อย่างดี สามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อการทำงาน ครอบครัวที่เป็นแหล่งของ
ความสุข ความรักและปัญญา มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง
ก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบ คนที่แต่งงานแล้วจะ
ได้รับการสนับสนุนการสังคมจากคู่สมรสมีที่ระบายความคับข้องใจในการทำงาน มีส่วนช่วยเหลือ
ซึ่งกันและกัน ในการตัดสินใจแก้ปัญหาลดความเครียดจากการทำงาน

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีการความสุขมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ เพราะ
การศึกษาสูงทำให้มีรายได้สูง ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ระดับพื้นฐานการศึกษาที่ได้รับทำ
ให้คนมีความสามารถในการทำงานและพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน ระดับการศึกษามีผลต่อการ
พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคล ให้มีความเชื่อมั่น เพิ่มความสามารถและศักยภาพของ
บุคคลให้เกิดความสุขและความสำเร็จในการทำงานได้

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงานนั้น เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่งเมื่อบุคคล
ปฏิบัติงานไประยะเวลาหนึ่ง ย่อมมีการเรียนรู้ มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น มีตำแหน่ง
หน้าที่การงานที่ดีขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ นอกจากนี้ยังช่วยให้
บุคคลมีความเชื่อมั่นและมีเหตุผลมากขึ้น การสั่งสมประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก ทำให้มี
โอกาสที่จะเผชิญปัญหาอุปสรรคต่างๆมากมาย มีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบได้ดี
สามารถคาดการณ์จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เข้าใจและเกิดทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลที่
ทำงาน จนมีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

แนวคิดการทำงานที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จ มีดังนี้

(จจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546, น.32-34)

1.งานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยใจรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้

2.งานที่ทำทลายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่ไม่ค่อยทำทลายความสามารถ มีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ทำทลายความสามารถและเกิดจากการพัฒนาตนเองเชิงเหตุผล ปัญญาและอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

3.งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานบางอย่างถึงแม้จะมีค่าตอบแทนสูง แต่ก็ไม่ได้ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากการค้าของเถื่อน เปิดบ่อนหรือช่องโศกเถื่อนแต่ก็ขาดความภาคภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรมทำให้บุคคลมีความสุข

4.งานที่มีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าในงานทำให้บุคคลมีความสุขและสร้างสรรค์สิ่งดีงามในสังคม คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวันเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัย บนเป้าหมายหลัก 4 ด้านได้แก่

4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ เช่น การเรียน ส่งเสริมความรู้ทั้งในและนอกระบบ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ รายการบันเทิง ไร้สาระตลอดคืนโดยไม่รู้จะทำอะไรที่เป็นประโยชน์และประเทืองปัญญา

4.2 เป้าหมายด้านร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง เช่น ตั้งเวลาเพื่อการออกกำลังกาย การวางแผนพักผ่อนในวันหยุด

4.3 เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต เพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคต การศึกษาต่อ การวางแผนการทำงานเพื่อให้ได้ตามเวลาที่กำหนด การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม ในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้กับการทำงานบำรุ้งจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรมและศาสนา เป็นต้น

5.มีโอกาask้าวหน้าในการทำงาน มีคนหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจเพราะรู้ยู่วามีไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนดีขึ้นมานาน ขาดแรงจูงใจในการทำงานแต่งงานที่มีโอกาask้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ พึ่งพอใจและมีความสุข

6.มีผลตอบแทนค้่มค่า ผลตอบแทนที่ค้่มค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

7.มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงานเพื่อวิถีในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติและรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

8.มีสัมพันธภาพที่ดี สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานสร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน

9.มีคุณภาพชีวิตงาน คุณภาพชีวิตงานที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจหรือผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์การ สร้างสรรค์งานคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

10.งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความสำเร็จโดยเฉพาะงานที่ท้าทายและใช้เขาวินปัญญาเพื่อความสำเร็จในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์

2.4 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

จงจิต เลิศวิบูลย์มิ่งคล (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 375 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน นอกจากนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มีนา น้อยแนบ (2548) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราขนาดใหญ่ 2 แห่ง ในจังหวัดสงขลา จำนวน 368 ราย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน คือ พฤติกรรม การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ด้านการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิต ด้านการมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน ด้านการพัฒนาทักษะการทำงาน ด้านการผ่อนคลายความเครียด และด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างความสุขในการทำงานระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความสะอาดและมีระเบียบของที่ทำงาน และการมีเพื่อนสนิทที่รู้ใจ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก คือ การทำงาน ในที่ร้อนหรือการระบายอากาศไม่ดี พักอาศัยในห้องพักที่คับแคบแออัด ภาวะเครียดที่ยุ่งยากของโรงงาน

พรธนิมา สืบสุข (2548) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 333 คน พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .64$) นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .48$)

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข และการรับรู้คุณค่าในตนเองและสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข ($r = .64$ และ $r = .60$ ตามลำดับ)

นัชชา รอดเที่ยง (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมาและศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 178 คน พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรม

อนามัย กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดการณ์ความสุขในการทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

ดาสโบรฟและแอสคานาซี (Dasborough and Ashkanasy, 2002, p.615) ศึกษาพบว่า ผู้นำที่ดีควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการบริหารผู้นำควรแสดงอารมณ์ทางบวกต่อพนักงาน ใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม พนักงานจะรับรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกที่ดีต่องาน เกิดการพัฒนาและปฏิบัติงานด้วยความสุข ส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

ซัมเนอร์ (Sumner, 2003, p.164) ศึกษาวิจัยถึงสาเหตุของการออกจากวิชาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลรัฐของต่างประเทศ พบว่า มาจากสาเหตุของความเครียดทางอารมณ์ในการทำงาน ขาดอิสระในการทำงาน ขาดการยอมรับนับถือ รายได้น้อย ซึ่งเป็นได้จากปัจจัยภายนอกและภายใน ขาดทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงาน เกิดภาวะกดดันสูงเพื่อบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่าให้เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการภายใน (Internal drive and needs) รู้สึกขาดพลังอำนาจ (Powerlessness) และพบว่าสาเหตุหลักมาจากผลกระทบทางอารมณ์อันเกี่ยวข้องกับการทำงาน (Emotion work) และพบว่าอารมณ์ส่งผลต่อจิตใจและความสุขในการทำงาน ตลอดจนพบว่าการทำงานบนพื้นฐานจริยธรรมก่อให้เกิดความสุข

แมนเนียน (Manion, 2003) ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพยาบาล จำนวน 24 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้พบว่าความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่างๆ เช่น การเห็นคุณค่าในตน การรับรู้ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในอัตราที่สูงขึ้น

ดินเนอร์ (diener, 2003, on line) ศึกษาพบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคล จะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขมากกว่า ผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน

แคล (Kall, 2004, on line) ศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากการงานและพบว่า ความรู้สึกเป็นสุข เกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน

ราฟเฟอร์ตีและกิฟฟิน (Rafferty and Giffin, 2004, p.329) ศึกษาพบว่าผู้นำที่มีภาวะการเปลี่ยนแปลง มีส่วนช่วยให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตนเอง เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด มีอารมณ์ทางบวกและพยายามที่จะแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับการโยกย้ายงาน การลาออกจากการงานของพนักงาน

โรเบิร์ต (Robert, 2005, on line) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความสุขในการทำงานพบว่ารายได้ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน แต่ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน

ดีเรนด์องค์ (Dierendonk, 2005) ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานพบว่าลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานที่มีอิสระ งานที่ทำหาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง

ความตั้งใจที่จะลาออก

3.1 ความหมายของความตั้งใจที่จะลาออก

การ์ทเนอร์และนอลเลน (Gaertner & Nollen, 1992, p.448) ให้ความหมายของความตั้งใจที่จะลาออกว่า หมายถึง ความตั้งใจทางพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก นโยบายขององค์การ สภาพการณ์ในตลาดแรงงาน และการรับรู้ของพนักงาน โดยที่พนักงานคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งที่ดีขึ้นหลังจากการลาออกจากองค์การ

เท็ตท์และเมเยอร์ (Tett & Mayer, 1993, p.262) กล่าวว่า ความตั้งใจที่จะลาออก หมายถึง การไตร่ตรองอย่างรอบคอบที่อยากจะออกจากองค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการสุดท้ายของความคิดที่จะที่ผลออกงาน (Withdrawal Cognitive)

เฟอริส รอสเซนและบาร์ฮัม (Ferris, Rossen and Barham, 1996, p.616) กล่าวว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง ความต้องการที่จะลาออกจากองค์การของพนักงานโดยยังไม่ได้

ลาออกจริง แต่เมื่อรู้สึกเช่นนี้แล้วก็อาจส่งผลให้ลาออกจริงได้ในอนาคต โดยความตั้งใจลาออกถือเป็นตัวพยากรณ์การลาออกที่มีผลมากที่สุด

แวนเดนเบอร์กและเนลสัน (Vandenberg & Nelson, 1999, p.1315) กล่าวว่า ความตั้งใจที่จะลาออก หมายถึง การที่บุคคลทำการประเมินความเป็นไปได้ที่จะออกไปจากองค์การอย่างถาวรในอนาคตอันใกล้

เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548, น.59) ให้ความหมายของความตั้งใจที่จะลาออกว่า หมายถึงความคิดที่พนักงานจะลาออกจากการทำงานในองค์การปัจจุบัน และมีพฤติกรรมการหาทางเลือกในงานใหม่เพื่อการวางแผนลาออกจากงานไปทำงานที่องค์การอื่นซึ่งเกิดขึ้นโดยความสมัครใจของตัวพนักงานเอง แต่อาจยังไม่ได้มีการตัดสินใจลาออกอย่างเด็ดขาด

สุภาพร แสงดาว (2549, น.10) กล่าวว่า ความตั้งใจที่จะลาออก หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะลาออกจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันอย่างสมัครใจ

ชญานิศ นิลแจ้ง (2550, น.59) ให้ความหมายของความตั้งใจที่จะลาออกว่าหมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกที่อยากจะลาออกจากองค์การ โดยมีการคิดไตร่ตรองเกี่ยวกับการลาออก ค่อนข้างมากหรือบ่อยครั้ง โดยอาจจะมีพฤติกรรมในการหาทางเลือกและการเตรียมการเพื่อการลาออกด้วย

โดยสรุปความตั้งใจที่จะลาออก หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะลาออกจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยมีการคิดไตร่ตรองเกี่ยวกับการลาออก ค่อนข้างมากหรือบ่อยครั้ง

3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออก

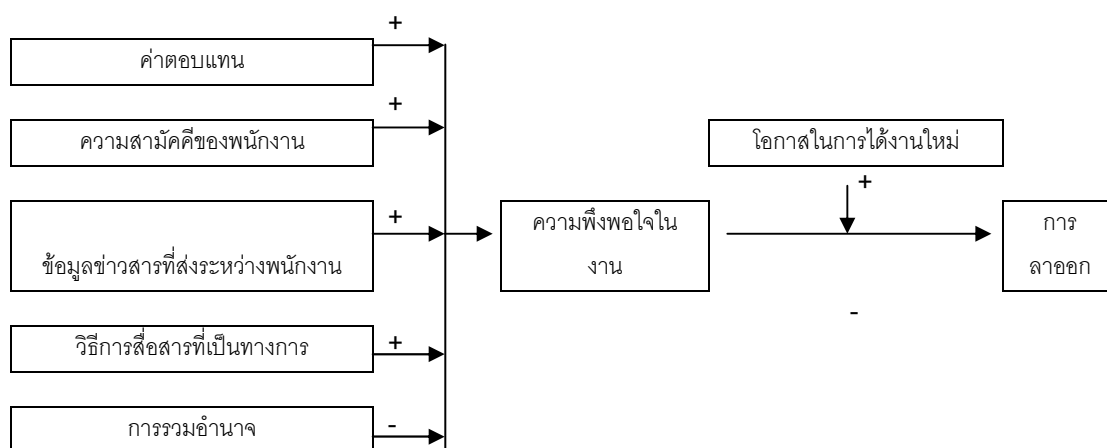
นักวิชาการหลายท่านได้รวบรวมผลการศึกษาล่าสุดที่มีอิทธิพลต่อการลาออก และสร้างตัวแบบของการลาออกเพื่อใช้วิเคราะห์และเป็นแนวทางแก้ปัญหาการลาออก ซึ่งตัวแบบที่สำคัญมีดังนี้

ไพรซ์ (Price, 1977, pp.68-83) อธิบายว่าปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการลาออก ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสามัคคีของพนักงาน ข้อมูลข่าวสารที่ส่งระหว่างพนักงาน วิธีการสื่อสารที่เป็นทางการและการรวมอำนาจ ในปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ มีปัจจัยสุดท้าย คือ การรวมอำนาจเพียงปัจจัยเดียวที่มีผลทางลบกับการลาออก ส่วนความพึงพอใจในงานและโอกาสในการได้งานใหม่ เป็นตัวแปรแทรกแซงระหว่างปัจจัยหลักทั้ง 5 ปัจจัยกับการลาออก โดยไพรซ์ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่าเป็นระดับของทัศนคติทางบวกของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสมาชิกของตน

และโอกาสในการได้งานใหม่ หมายถึง ตำแหน่งว่างในตลาดแรงงาน ความไม่พึงพอใจในงานจะมีผลต่อการลาออกก็ต่อเมื่อมีโอกาสในการได้งานใหม่ค่อนข้างสูงเท่านั้น

ภาพที่ 2.1

แสดงโมเดลการลาออกของไพรซ์



ที่มา: Price, 1977, pp.68-83

ตัวแปรของไพรซ์ได้รวบรวมตัวแปรที่มีผลต่อการลาออกไว้หลายประเภท คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์การ เช่น ค่าตอบแทน ตัวแปรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เช่น โอกาสในการได้งานใหม่ และตัวแปรส่วนบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงาน แต่ไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งจะมีผลต่อการรับรู้และการตัดสินใจลาออก (Mobley, 1982, p.121)

มีอบเลย์และคณะ (Mobley, Griffeth, Hand and Meglino, 1979) เสนอตัวแบบที่อธิบายความซับซ้อนของกระบวนการลาออกโดยใช้ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและลักษณะส่วนบุคคล โดยปัจจัยหลักที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและการลาออก 4 ปัจจัย ได้แก่ 1. ความพึงพอใจในงาน 2. ความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะได้จากองค์การที่ทำงานอยู่ 3. ความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะได้จากองค์การอื่นและ 4. ค่านิยมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานและบทบาทอื่นๆ (Mobley, 1982, pp.125-132) มีรายละเอียดดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน

การศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงานที่มีต่อการลาออก ตามแนวคิดของม็อบเลย์และคณะจะพิจารณาเรื่องความหมายของความพึงพอใจในงานและความสัมพันธ์กับการลาออกซึ่งมีลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

ประการแรก ความพึงพอใจในงานเป็นการประเมินของพนักงานซึ่งขึ้นอยู่กับค่านิยมของแต่ละคน พนักงานจึงให้ความสำคัญกับงานรูปแบบต่างๆ ไม่เหมือนกัน เช่น บางคนเห็นว่าการทำงานรูปแบบซ้ำๆ และความสามัคคีระหว่างพนักงานมีความสำคัญ ในขณะที่พนักงานบางคนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงความหลากหลายของค่านิยมเกี่ยวกับงาน การที่ผู้บริหารกำหนดรูปแบบการบริหาร วิธีการปฏิบัติงานและขั้นตอนการทำงานที่เป็นแบบเดียวทั่วทั้งองค์การอาจจะไม่มีประสิทธิภาพเพราะไม่สามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลได้เพียงพอ ผู้บริหารควรจัดรูปแบบการบริหารที่หลากหลายให้เหมาะสมกับพนักงาน โดยเฉพาะการคัดเลือกพนักงาน การบรรจุแต่งตั้งและระบบรางวัล

ประการที่สอง ความพึงพอใจในงานเน้นที่การรับรู้ของพนักงาน ความพึงพอใจเกิดขึ้นจากการรับรู้ของพนักงานซึ่งเป็นสิ่งที่เขาคิดหรือเห็นและสัมพันธ์กับค่านิยมของตน เช่น บางองค์การประกาศว่าใช้นโยบายการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน ซึ่งนโยบายนี้ก็เป็นที่ยอมรับของพนักงาน แต่ถ้าพนักงานไม่เห็นว่ามีการนำนโยบายนี้มาปฏิบัติจริงจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจได้ อาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจไม่ได้เกิดจากนโยบายหรือการรับรู้ของฝ่ายบริหารแต่เกิดจากการรับรู้ของพนักงาน ดังนั้นองค์การต้องประเมินความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพนักงานเพื่อที่จะเข้าใจสภาพของพนักงานและสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สาม ความพึงพอใจในงานมีหลายด้านเพราะพนักงานมีค่านิยมที่แตกต่างกัน ไม่มีค่านิยมด้านใดด้านหนึ่งที่สามารถกำหนดความพึงพอใจในงานได้อย่างสมบูรณ์ ความพึงพอใจในงานจึงถือเป็นส่วนประกอบของค่านิยมด้านต่างๆ ที่พนักงานรับรู้จากงาน องค์การจึงไม่ควรเน้นไปที่ด้านใดเพียงด้านเดียว องค์การที่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจในด้านหนึ่งได้อาจทดแทนด้วยการเพิ่มความพึงพอใจในอีกด้านหนึ่ง

ประการสุดท้าย ความพึงพอใจในงาน เป็นการประเมินงานเฉพาะในเวลาและเงื่อนไขปัจจุบันเท่านั้น ไม่สามารถทำนายความคาดหวังของพนักงานในอนาคตและไม่สามารถใช้เปรียบเทียบกับความพึงพอใจเมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนไปได้ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่บางครั้งความพึงพอใจไม่สามารถทำนายการลาออกได้โดยตรง เช่น พนักงานในองค์การไม่พึง

พอใจในงานปัจจุบันอย่างมาก แต่ยังทำงานอยู่กับองค์กรเพราะเขาคาดหวังว่าจะเกิดความพึงพอใจในอนาคต

2. ความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะได้จากองค์การที่ทำงานอยู่

บางครั้งพนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานปัจจุบันก็ไม่ลาออกจากองค์การต่างๆ ที่มีตำแหน่งงานว่างในองค์การอื่นๆ อาจเป็นเพราะเขาคาดหวังว่าในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงและเขาจะได้รับความพึงพอใจจากงานในปัจจุบันมากขึ้น ความคาดหวังในอนาคตจะขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของงาน การโยกย้ายงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนนโยบายขององค์การ และการลาออกของพนักงานคนอื่น ด้วยเหตุผลเดียวกันนี้พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานปัจจุบันก็อาจจะลาออกได้หากเขามีความคาดหวังในด้านลบกับองค์การ เช่น รู้สึกว่างานของเขาจะเปลี่ยนไปในทางแย่ลงหรือมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย ทำให้พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานเริ่มต้นหางานใหม่

3. ความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะได้จากองค์การอื่น

ความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะได้จากองค์การอื่น เป็นความคาดหวังในการได้งานอื่นที่น่าพอใจกว่างานในปัจจุบัน พนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานและมีความคาดหวังทางลบต่อองค์การที่ทำงานอยู่อาจจะไม่ลาออกจากองค์การเพราะไม่รับรู้ถึงโอกาสในการได้งานที่ดีกว่า ในทางกลับกันพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานและมีความคาดหวังที่ดีต่อองค์การที่ทำงานอยู่ อาจจะลาออกเพราะทราบว่ามีงานอื่นที่น่าสนใจกว่ารออยู่ ความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะได้จากองค์การอื่นนี้จะขึ้นอยู่กับค่านิยมในการทำงานที่สำคัญของบุคคลนั้น ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองค่านิยมนั้นจากงานอื่นและความคาดหวังที่จะได้งานอื่น

4. ค่านิยมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานและบทบาทอื่นๆ

ตัวแปรที่กล่าวมาข้างต้นทั้งสามตัวแปรนั้นขึ้นอยู่กับค่านิยมในการทำงานของแต่ละคนซึ่งขึ้นอยู่กับงานในปัจจุบันและทางเลือกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งในและนอกองค์การ ตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่สำคัญ คือ ค่านิยมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานและบทบาทอื่นๆ เช่น ครอบครัว ศาสนา วัฒนธรรม ภูมิลำเนา รูปแบบการใช้ชีวิต เป็นต้น การที่พนักงานจะเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานไปสู่การลาออกหรือไม่นั้น อาจสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ของพนักงานว่างานที่ทำอยู่หรืองานอื่นๆ สนับสนุนหรือขัดแย้งกับค่านิยมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน สำหรับพนักงานที่ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานเป็นหลัก การตัดสินใจเกี่ยวกับงานและการลาออกของพวกเขาจะสัมพันธ์กับตัวแปรสามตัวที่กล่าวมาข้างต้นน้อยมาก แต่คนส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับทั้งสองสิ่งใกล้เคียงกัน ดังนั้น การทำความเข้าใจและการทำนายการลาออกจำเป็นต้องประเมินค่านิยมที่ไม่เกี่ยวข้องกับ

งานและบทบาทอื่นๆ รวมทั้งการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับนโยบาย วิธีปฏิบัติงาน สภาพเงื่อนไขการทำงานซึ่งมีผลต่อค่านิยมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การโยกย้ายงาน ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งเงื่อนไขเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อครอบครัวของพนักงานด้วย

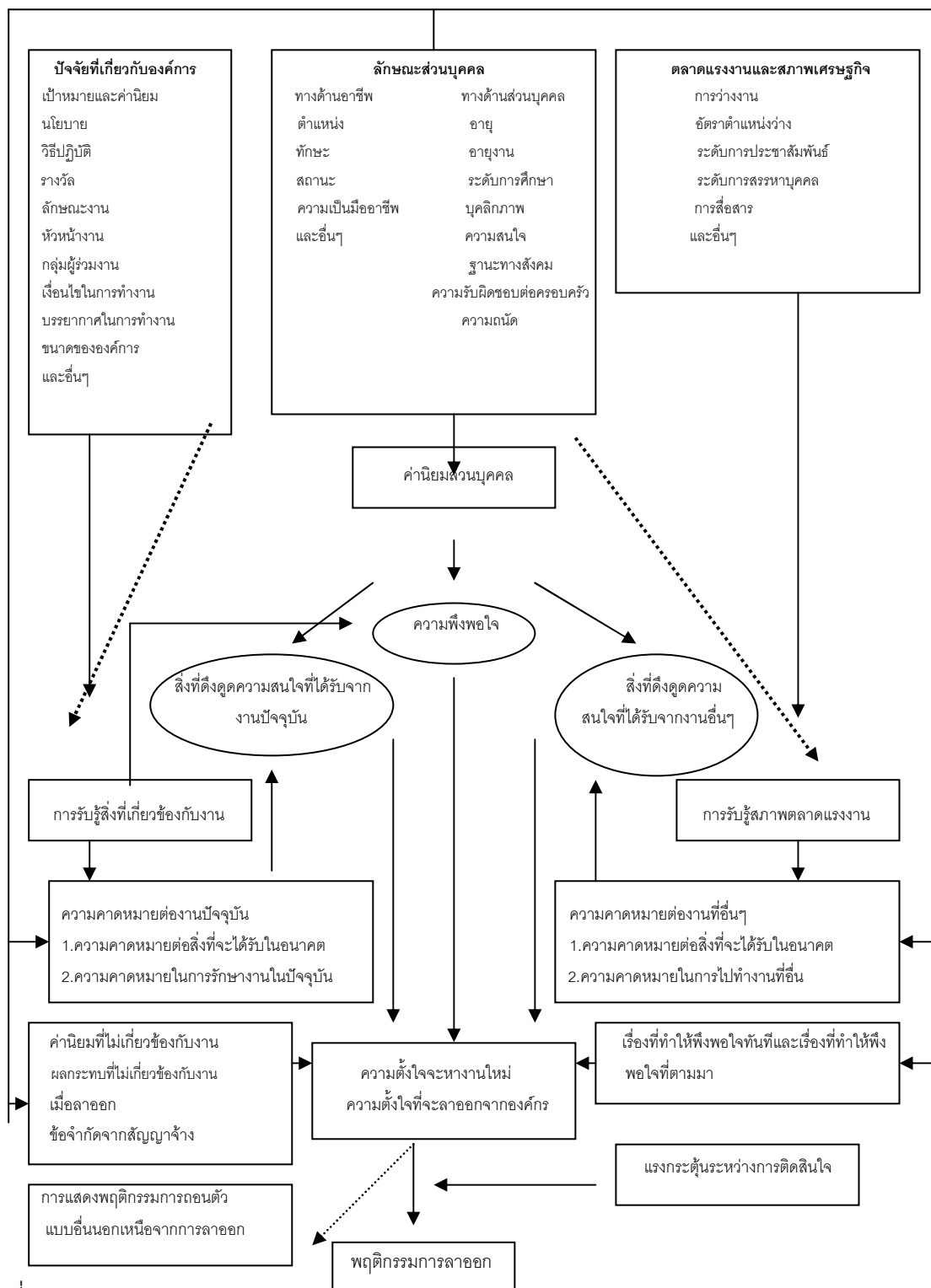
การลาออกเป็นพฤติกรรมที่เรียกว่าการถอนตัวซึ่งเกิดจากความไม่พึงพอใจในงาน แต่บางครั้งพฤติกรรมการลาออกจะไม่ถือเป็นพฤติกรรมการถอนตัว หากการลาออกนั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจอื่นๆ พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานอาจลาออก ถ้าเขามองเห็นโอกาสภายนอกองค์กรหรือเป็นพนักงานที่ตัดสินใจลาออกเนื่องจากค่านิยมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน นอกจากนี้พนักงานบางคนที่ตั้งใจลาออกจากงานแต่ไม่สามารถลาออกได้ เนื่องจากความจำเป็นบังคับจะแสดงพฤติกรรมการถอนตัวอื่นๆ เช่น การขาดงาน ความเฉื่อยชา เป็นต้น และพนักงานเหล่านี้จะมีแนวโน้มที่จะลาออกจริงเมื่อความจำเป็นเหล่านั้นหมดไป

จากตัวแบบจะเห็นได้ว่าการรับรู้นโยบายองค์กร การปฏิบัติงาน สภาพเงื่อนไขในการทำงาน การรับรู้สภาพตลาดแรงงาน การรับรู้เกี่ยวกับงานและลักษณะส่วนบุคคล เป็นสิ่งที่กำหนดความพึงพอใจในงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับงานปัจจุบัน ความคาดหวังเกี่ยวกับงานในอนาคตและค่านิยมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน (Mobley, 1982, p.132)

มาร์ชและไซมอน (March and Simon, 1958 quoted in Hom and Griffeth, 1994) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจที่เรียกว่า ความสมดุลในองค์กร (Organization equilibrium) ซึ่งหมายถึง ความสามารถขององค์กรในการจูงใจสมาชิกในองค์กร เพื่อคงให้มีการเข้าร่วมทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยที่พนักงานจะมีการคงทำงานในองค์กรตราบเท่าที่มีการให้สิ่งจูงใจ เช่น ค่าตอบแทน ที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ในทางกลับกัน พนักงานก็ทุ่มเททำงานให้กับองค์กร ซึ่งทั้งพนักงานและองค์กรต่างก็พยายามรักษาสมดุลระหว่างการให้สิ่งจูงใจและการทุ่มเททำงาน ซึ่งผลที่ตามมาของความสมดุลดังกล่าวทำให้องค์กรสามารถดำรงการดำเนินการต่อไปได้

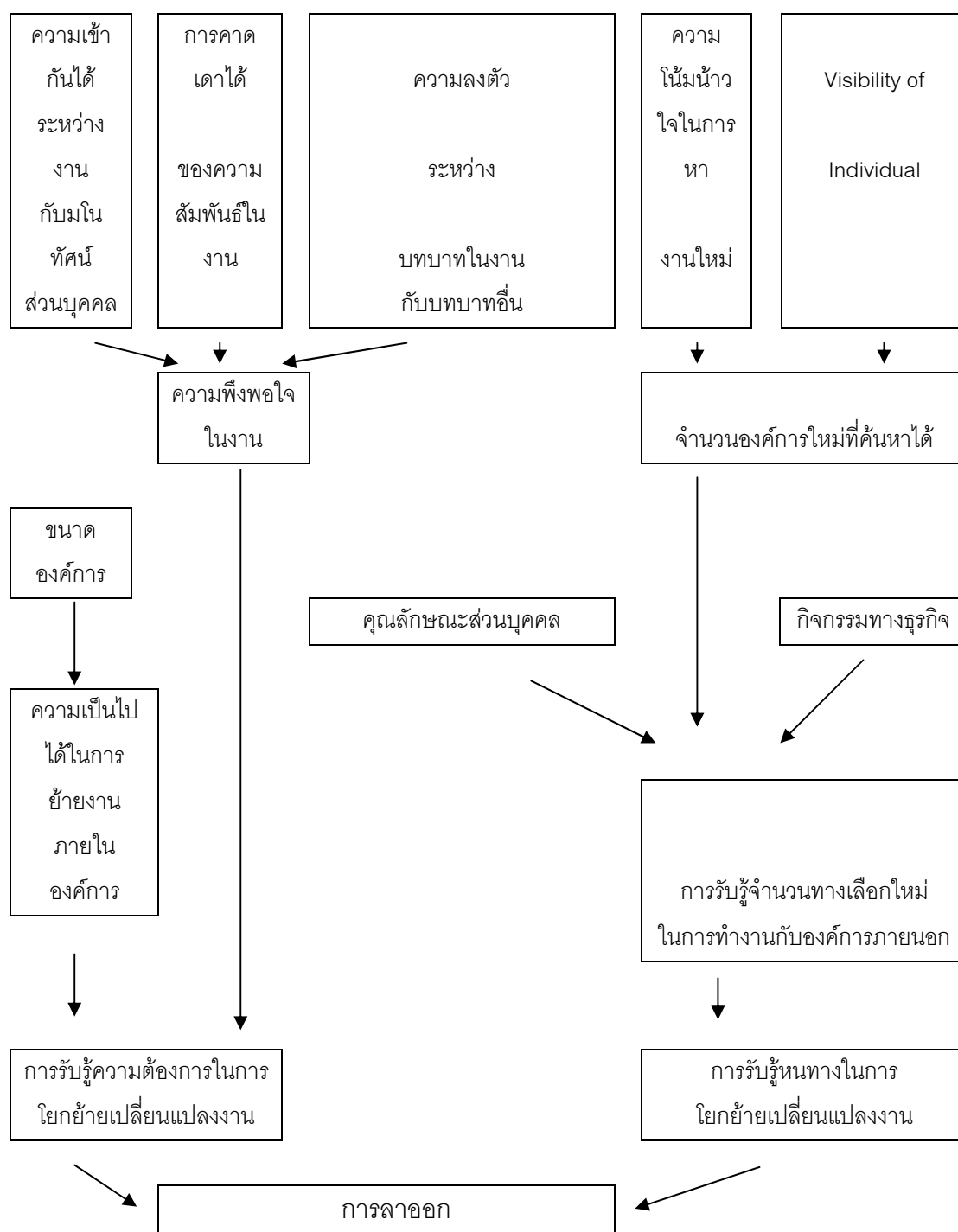
ภาพที่ 2.2

ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของม็อบเลย์และคณะ



ที่มา: Mobley et al., 1979

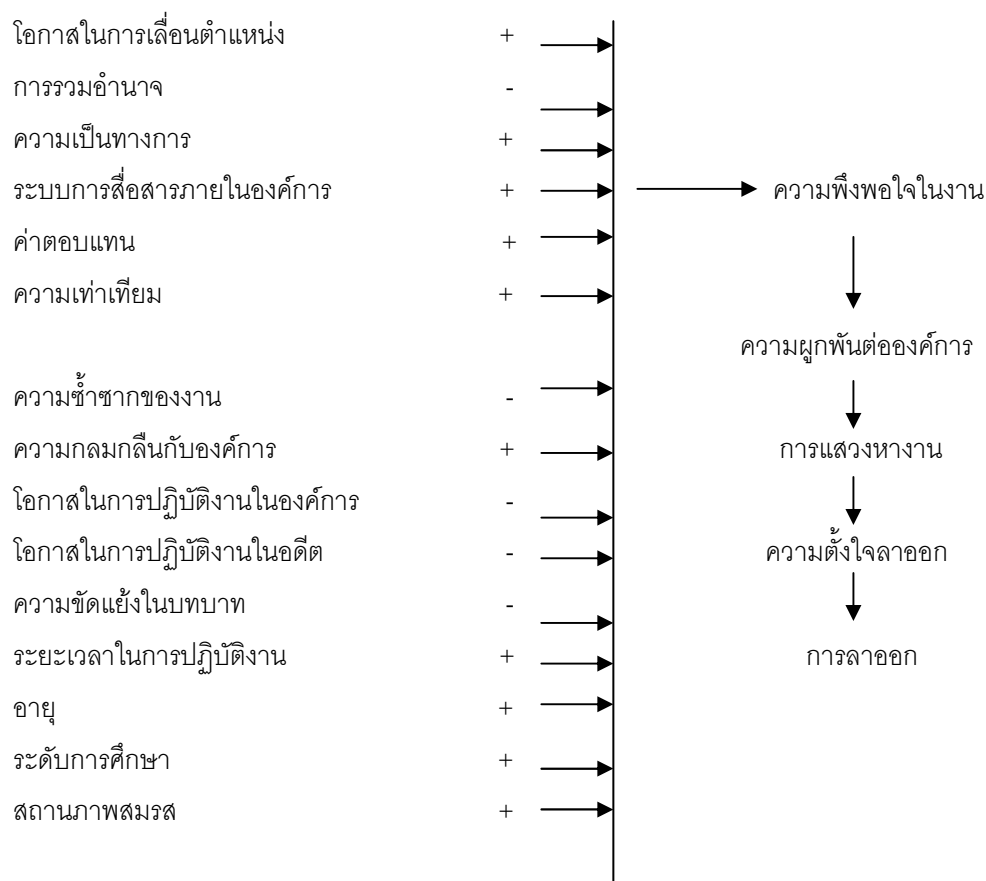
ภาพที่ 2.3
แสดงโมเดลการลาออกของมาร์ชและไซมอน



ที่มา: March and Simon, 1958 quoted in Hom and Griffeth, 1994, p.52

ภาพที่ 2.4

แสดงโมเดลการลาออกของ โรเบิร์ต ฮิวลิน และโรเซ่



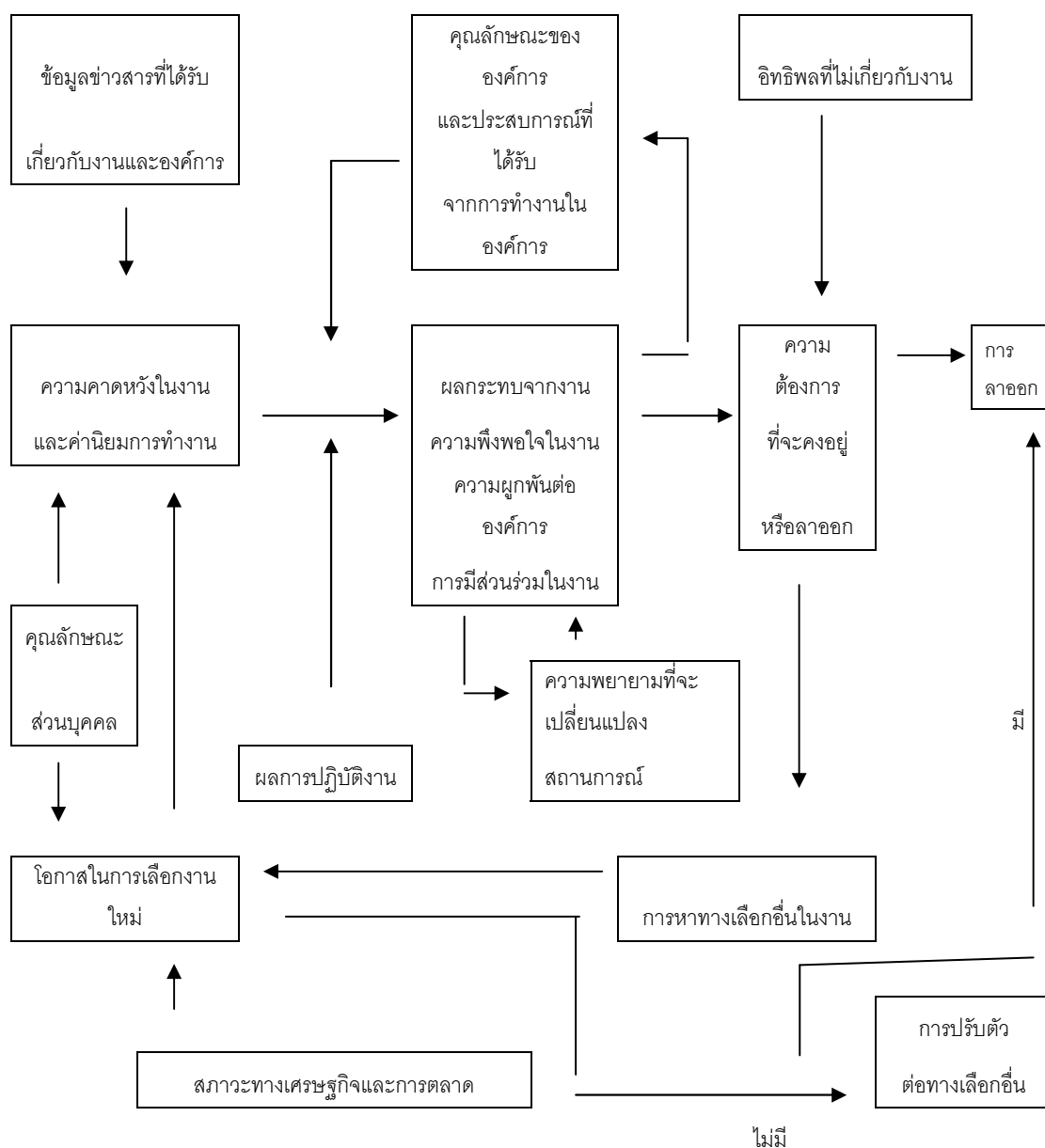
ที่มา: Bluedorn, 1982 อ้างจาก ภราดี บุตรศักดิ์ศรี, 2540, น.10

โรเบิร์ต ฮิวลินและโรเซ่ (Roberts, Hulin and Rousseau, 1978 quoted in Bluedorn, 1982 อ้างจาก ภราดี บุตรศักดิ์ศรี, 2540, น.9) ได้เสนอ โมเดลอธิบายการลาออก โดยใช้ข้อเสนอว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความเป็นทางการ ระบบการสื่อสารภายในองค์กร ความเท่าเทียม ค่าตอบแทน ความกลมกลืนกับองค์กร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรส ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การรวมอำนาจ ความซ้ำซากของงาน โอกาสในการปฏิบัติงานในอดีตและความขัดแย้งในบทบาทโดยที่ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กร แต่ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับ

การแสวงหางานและการแสวงหางานจะส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจที่จะลาออกซึ่งความตั้งใจที่จะลาออกเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลให้บุคคลตัดสินใจลาออก

สตีเยร์และมอว์เดย์ (Steer and Mowday, 1981 quoted in Hom and Griffeth, 1994) ได้ให้ทรรศนะว่า ระบบในองค์การที่พนักงานให้คุณค่ามีผลต่อการคาดหวังในด้านต่างๆ เช่น ลักษณะการทำงานโดยทั่วไป และรางวัลที่ได้รับจากผลการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ นอกจากนี้คุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น อายุ อายุงาน และความรับผิดชอบต่อครอบครัวก็จะเสริมให้พนักงานมีการคาดหวังจากการทำงาน และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานและองค์การที่ทำให้ความคาดหวังเบื้องต้นได้บรรลุผลก็จะลดการลาออก โอกาสเลือกอื่นในงานก็จะส่งผลต่อความคาดหวังของพนักงานเนื่องจากพนักงานที่มีทางเลือกในงานที่หลากหลายจะตั้งความคาดหวังจากการทำงานไว้สูง ซึ่งสิ่งดังกล่าวประกอบกับคุณลักษณะขององค์การ ประสิทธิภาพที่ทำงานในองค์การ และผลการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความรู้สึกต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน องค์การและการมีส่วนร่วมในงาน นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงการให้เหตุผลทางการแลกเปลี่ยนต่างตอบแทนระหว่างการตอบสนองด้านอารมณ์จิตใจกับผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพที่ทำงานในองค์การ ซึ่งผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงานในองค์การมีผลต่อทัศนคติของพนักงาน การมีทัศนคติที่ไม่ดีอาจทำให้พนักงานพยายามเปลี่ยนสภาพการทำงานหรือเปลี่ยนงาน หากไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น จะส่งผลให้เกิดคิดที่จะลาออกและหากพนักงานมีทางเลือกในงานอื่นก็จะลาออกในที่สุด

ภาพที่ 2.5
แสดงโมเดลการลาออกของสตีเยอร์และมอว์เดย์



ที่มา: Steer and Mowday, 1981 quoted in Hom and Griffeth, 1994, p.71

ผลของการลาออก

การลาออกของบุคลากรในองค์การอาจก่อให้เกิดผลกระทบในทางลบต่างๆ สรุปได้ดังนี้

ผลต่อองค์การ

1.ผลต่อค่าใช้จ่าย การลาออกเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ค่าใช้จ่ายทางตรง ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการรับสมัคร คัดเลือก และฝึกอบรมพนักงานใหม่ ส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อม ได้แก่ ผลผลิต และประสิทธิภาพที่ลดลงในระหว่างการฝึกอบรมบุคลากรใหม่เพื่อมาแทนที่บุคลากรที่ลาออกไป

2.ผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินการขององค์การ หากบุคลากรที่ลาออกจากองค์การไปเป็นผู้ที่มีความชำนาญ มีความสามารถสูงจะเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์การและอาจก่อให้เกิดความเสียหาย เสียชื่อเสียงได้

3.ผลต่อกลุ่มสังคมในองค์การ หากผู้ที่ลาออกจากองค์การไปเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญของกลุ่ม การลาออกของเขาจะมีผลกระทบต่อบุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่โดยทำให้ปริมาณงานมากขึ้นและผลงานอาจมีประสิทธิภาพลดลง

4.ผลต่อขวัญและกำลังใจ การลาออกของบุคลากรที่เป็นผู้ที่เป็นที่เคารพ หรือเป็นที่รักใคร่ของบุคลากร อาจมีผลต่อทัศนคติ ขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ยังคงอยู่ในองค์การ นอกจากนี้ ยังทำให้ทราบว่ายังมีทางเลือกอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานใหม่อีกมากมาย ในขณะที่แต่เดิมไม่เคยสนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่

5.ผลต่อการสูญเสียโอกาสที่ดีขององค์การ การเปลี่ยนงานของบุคลากร อาจเป็นสาเหตุให้องค์การต้องระงับหรือเลื่อนโอกาสที่สำคัญ หรือโครงการที่ดีเนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

ผลต่อบุคคล

1.ผลต่อพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์การ การที่มีพนักงานลาออกจากองค์การไป ทำให้พนักงานที่ยังอยู่พยายามพิจารณาหาเหตุผลว่าอะไรเป็นสาเหตุให้คนอื่น ๆ ต้องลาออกจากงาน

และทำให้เขาพยายามแสวงหาทางเลือกใหม่ตามไปด้วย นอกจากนี้ การที่เขาได้มีโอกาสรับรู้สภาพความเป็นจริงของหน่วยงานใหม่จะทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ต่องานเดิม

2. ผลต่อพนักงานที่ลาออกจากองค์การ พนักงานที่ลาออกจะสูญเสียประโยชน์บางอย่างที่ได้รับจากหน่วยงานเดิม เช่น ความอาวุโส ผลประโยชน์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ อาจเกิดความเครียดจากงานใหม่ ซึ่งหากไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้ จะทำให้เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นและความสัมพันธ์ภายในครอบครัวได้

ผลต่อสังคมและเศรษฐกิจ

1. ผลต่อราคาสินค้า การที่บุคลากรลาออกจากงานไปจะมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายต่างๆ ในที่เกิดจากการลาออกและการรับพนักงานใหม่ ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการผลิตสูงขึ้นซึ่งมีผลทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นไปด้วย

2. ผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ หน่วยงานหรือโรงงานที่ต้องการขยายกิจการ อาจไม่สามารถทำได้เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรทำให้การขยายการลงทุนต้องชะลอตัวหรือหยุดชะงัก

สรุปได้ว่า การลาออกส่งผลกระทบต่อทั้งบุคคลที่ลาออกไปและบุคคลที่ยังอยู่ในองค์การ โดยที่พนักงานผู้ลาออกจากองค์การจะสูญเสียความอาวุโสในงาน ผลประโยชน์และค่าใช้จ่ายในการหางานใหม่ เกิดความเครียด สูญเสียความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานและสายสัมพันธ์ของครอบครัวและในส่วนของพนักงานที่คงอยู่ในองค์การจะมีภาระงานที่มากขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เครียดหรือเศร้าที่เสียเพื่อนร่วมงานไป นอกจากนี้ การลาออกยังส่งผลต่อองค์การ โดยสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานใหม่ นอกจากนี้ยังเกิดผลเสีย หากการทำงานต้องหยุดชะงักหรือการดำเนินงานขององค์การไม่มีประสิทธิภาพ

3.3 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออก

สุรีย์พร กุมภาคม (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายและความตั้งใจลาออกของพยาบาล โรงพยาบาล นพรัตนราชธานีโดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาล จำนวน 221 คนพบว่า 1) พยาบาลส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับปานกลาง 2) พยาบาลส่วนใหญ่มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกลดความเป็นบุคคล และการลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ 3)

อายุและระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย 4) พยาบาลที่มีตำแหน่งและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกันในด้านความอ่อนล้าในอารมณ์และความรู้สึกลดความเป็นบุคคล 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย 6) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย จำนวนชั่วโมงการทำงาน การทำงานกะ และการรับรู้ประสิทธิภาพของระบบการบริหารมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย เฉพาะด้านความรู้สึกอ่อนล้าในอารมณ์และความรู้สึกลดความเป็นบุคคล 7) ความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออก 8) อายุ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การทำงานกะ ความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกอ่อนล้าในอารมณ์อารมณ์ และความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลสามารถพยากรณ์ความตั้งใจลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีสัมประสิทธิ์การกำหนดร้อยละ 41.0

เบญจพร ถิระรักษ์ (2547) ศึกษา ความพึงพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและความตั้งใจลาออกของพนักงานของพนักงานระดับปฏิบัติ ในโรงงานอุตสาหกรรมแมงวงจระเข้หนึ่ง จำนวน 296 คน พบว่า 1.ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก 2.ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก 3.ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ และความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกได้ร้อยละ 45.1 k

เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและความตั้งใจที่จะลาออก ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 379 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยรวม และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก เช่นเดียวกับการรับรู้ความยุติธรรมองค์การโดยรวม และการรับรู้ความยุติธรรมองค์การทุกด้าน ได้แก่ ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันขององค์การสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกได้

กุลธิดา สุตจิตร (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่

ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 392 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้าย หรือ เปลี่ยนงาน แนนอน คิดเป็นร้อยละ 23.7 มีความคิดที่จะลาออก โอนย้ายหรือเปลี่ยนงาน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และ ไม่เคยคิดที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงานเลยคิดเป็นร้อยละ 19.1 2. ปัจจัยด้านองค์การ ที่พยากรณ์ความตั้งใจ ที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือโอกาสในการเลือกงานและการทำงานเกินบทบาท

สุภาพร แสงดาว (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจุดมุ่งหมายในอาชีพ คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การและความตั้งใจลาออกของข้าราชการที่เป็นผู้ได้รับทุน รัฐบาล จำนวน 281คน พบว่า 1.จุดหมายในอาชีพด้านความสามารถเฉพาะทาง ด้านความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ส่วนจุดหมายในอาชีพ ด้านความเป็นผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออก 2.คุณลักษณะของงาน ทุกด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก 3. บรรยากาศองค์การทุกด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัล การพัฒนาและความเจริญก้าวหน้า การติดต่อสื่อสารในองค์การ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการให้การสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก 4.บรรยากาศองค์การโดยรวมและจุดหมายในอาชีพโดยรวม ร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกได้ร้อยละ 50.8

ชฎานิส นิลแจ้ง (2550) ศึกษาเรื่องการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ความผูกพันต่อ องค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความตั้งใจที่จะลาออก ของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวในบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 637 คน พบว่า พนักงานประจำมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกต่ำกว่าพนักงานชั่วคราว และความผูกพันต่อองค์การ การละเมิด สัญญาทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถนำมาสร้างสมการ ทำนายความตั้งใจที่จะลาออกได้

เชน ฮุยและเซโก (Chen, Hui and Sego, 1998) ศึกษาตัวแปรที่ทำนายการลาออก ของพนักงานในประเทศจีน จำนวน 205 คน พบว่า ความตั้งใจลาออกเป็นตัวทำนายการลาออก ความตั้งใจลาออกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ แต่สัมพันธ์ทางบวกกับโอกาสในการเลือกงาน

ซาง (Chang, 1999, p.1257) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะ ลาออก พบว่า บุคคลจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเมื่อรับรู้ว่าองค์การให้การเลื่อน

ตำแหน่ง,จัดฝึกอบรมให้ตามความเหมาะสมและหัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ

เชย์และอาร์เยค (Chay and Aryec, 2001, p.154) ศึกษาเรื่อง ความยุติธรรมในองค์การ,พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกในสหภาพ พบว่า ความยุติธรรมเชิงกระบวนการและความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

อัลเลนและกริฟเฟท (Allen and Griffeth, 2001, p.1014) ศึกษาการลาออกของพนักงานในองค์การที่ให้บริการทางการแพทย์ในประเทศอเมริกา จำนวน 130 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ส่วนโอกาสในการเลือกงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกและความตั้งใจที่จะลาออกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการลาออก

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมมติฐานในการวิจัย

จากการรวบรวมงานวิจัยต่างประเทศและในประเทศ ผู้วิจัยสรุปเป็นสมมติฐานการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

ความฉลาดทางจิตวิญญาณกับความสุขในการทำงาน

จากบทความของ ดร.ซิงค์ (Awdhesh K Singh, 2008, on line) เรื่อง Test Your Spirituality Quotient – The Quotient of the Real Happiness เขากล่าวว่า จิตวิญญาณเป็นเรื่องของความเข้าใจในความเป็นจริงของโลกที่อยู่เหนือกายภาพ การมีชีวิตอยู่ของคนเรานั้นต้องประกอบด้วยทั้งร่างกายและจิตวิญญาณ ไม่มีใครที่สามารถอยู่ได้ด้วยการหายใจเพียงอย่างเดียว จิตของเรารับรู้ความรู้สึกสงบและความรู้สึกเป็นสุข ส่วนร่างกายนั้นรับรู้ถึงความรู้สึกสนุกสนานและความเจ็บปวด ดังนั้นจึงไม่มีใครที่จะมีความสุขได้โดยที่ที่มีความพึงพอใจแค่เพียงในรูปร่างเพียงอย่างเดียว ความรู้สึกเป็นสุขและความสนุกสนานในชีวิตนั้นจะเกิดจากความพอใจทั้งในด้านร่างกายและจิตวิญญาณพร้อมๆกัน ความพึงพอใจในรูปร่างเป็นเพียงแค่ความพึงพอใจในช่วงขณะแต่ความพึงพอใจในจิตวิญญาณนั้นจะเป็นความสุขที่ถาวร ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า จิตวิญญาณนั้นเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสุขของบุคคลได้ เขายังกล่าวอีกว่า บุคคลที่มีความฉลาดทางสติปัญญาสูงไม่ได้แปลว่าพวกเขาเหล่านั้นจะมีความสุข ความสุขของบุคคลนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดทางสติปัญญา หากแต่ขึ้นอยู่กับความฉลาดทางจิตวิญญาณของพวกเขาต่างหาก

เซลแมน (Selman, 2005) ได้กล่าวถึงความฉลาดทางจิตวิญญาณว่าเป็นความฉลาดที่เหนือความฉลาดอื่นๆ ทั้งหมด นอกจากนี้ความฉลาดทางจิตวิญญาณยังเป็นตัวทำนายความสุข (Happiness), ความสงบในจิตใจ (Serenity), ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) และความรู้สึกรักและสามัคคี (Harmonious & loving relationship) ได้ดีที่สุดอีกด้วย

จากการศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูง (Zohar & Marshall, 2000, pp.15) พบว่า เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นสูงไม่ยึดติดรูปแบบที่ตายตัว รู้จักตัวเองในระดับสูง มีความสามารถในการเผชิญและใช้ความทุกข์ให้เกิดประโยชน์ มีความสามารถที่จะใช้และก้าวข้ามความเจ็บปวดในชีวิต สามารถเกิดแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ ไม่ต้องการสร้างความทุกข์หรือทำร้ายสิ่งใดโดยไม่จำเป็น มีแนวโน้มที่จะเห็นความเชื่อมโยงของสิ่งต่างๆ ที่หลากหลาย มีแนวโน้มที่จะตั้งคำถามว่า “ทำไม” หรือ “จะเป็นอย่างไรถ้า...” และเสาะหาคำถามพื้นฐานของสรรพสิ่ง และมีความสามารถที่จะเป็นอิสระจากกรอบเดิมๆ และจากสิ่งที่คนทั่วไปยึดมั่นยอมรับ จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงนั้นสามารถที่จะเข้าใจในความเป็นไปของชีวิต รู้จักคุณค่าในตนเองหรือคุณค่าของงานมากกว่าเงินทองที่จะได้รับซึ่งตรงกับฉลาดทางจิตวิญญาณด้าน Transcendental Awareness ตามแนวคิดของคิง (King, 2008) จากลักษณะของบุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงดังกล่าว เมื่อพบเจอปัญหาก็สามารถที่จะเผชิญและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความเครียดน้อยลงและก่อให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสุขในการทำงาน โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความฉลาดทางจิตวิญญาณโดยรวมมีสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.1 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.2 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านสร้างและค้นหาความหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.3 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการตระหนักถึงภาวะเหนือธรรมชาติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

สมมติฐานที่ 1.4 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเข้าสู่สมาธิมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ความฉลาดทางจิตวิญญาณกับความตั้งใจที่จะลาออก

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความฉลาดทางจิตวิญญาณ พบว่า ยังไม่มีงานวิจัยชิ้นใด ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณกับความตั้งใจที่จะลาออกโดยตรง แต่จากการศึกษาของโซฮาร์และมาร์แชล (Zohar & Marshall, 2000) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงนั้นเป็นบุคคลที่สามารถหาความหมายและคุณค่าในชีวิต และเดินตามเส้นทางที่ตนเองต้องการ เพื่อให้ชีวิตเกิดคุณค่าและความหมายตามวิถีทางของตนเอง เช่นเดียวกับที่เดวิด บี คิง (David B King, 2008) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงจะมีเป้าหมายในชีวิตและสามารถสร้างสรรค์และกำหนดเป้าหมายสำคัญในชีวิตได้ ดังนั้น บุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงจะรับรู้ถึงสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างแท้จริง และเดินทางไปในแนวทางนั้น เปรียบเหมือนกับการที่บุคคลจะเลือกอาชีพอาชีพหนึ่งนั้น บุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงย่อมรับรู้ว่าจะตนเองชอบและถนัดที่จะทำอะไร และเลือกที่จะทำอาชีพนั้น เมื่อเลือกในอาชีพที่ตนเองชอบและถนัดแล้ว ผลงานจึงมีประสิทธิภาพสูงสุด เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานและองค์กรที่ตนเลือก มีความผูกพันกับองค์กรและส่งผลให้เกิดการลาออกลดลงตามมา

ฮาร์มเมอร์ (Richard Harmer, 2005) ได้ศึกษาถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior หรือ OCB) ความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณ พบว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความฉลาดทางจิตวิญญาณยังมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกหลายๆ งานวิจัย เช่น งานวิจัยของ เลนและแทนยา (Iain, C. & Tanya, O., 2007) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานจำนวน 162 คน ในประเทศมาเลเซีย เยอรมัน และอังกฤษ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความตั้งใจที่จะลาออก และยังพบอีกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวทำนายความตั้งใจที่จะลาออกที่ดีมาก จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัย จึงตั้งสมมติฐานว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก เนื่องจากผู้ที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงจะมีพฤติกรรมต่างๆ ในองค์กรที่ดี เช่น มีจริยธรรมในการทำงานที่ดีขึ้น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและสนับสนุนกันมากขึ้น ระดับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพิ่มขึ้น การอนุรักษ์และการใช้ทรัพยากรในองค์กรดีขึ้น ซึ่งรวม

เรียกว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งหากบุคคลเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแล้ว พนักงานจะเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เกินบทบาทที่ตนรับผิดชอบ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เมื่อผลงานมีประสิทธิภาพ พนักงานรู้สึกภูมิใจ เกิดความผูกพันในงานและต่อองค์กรทำให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกลดลง

นอกจากนี้งานวิจัยของฮาร์มเมอร์และฟอลลอน (Richard Harmer & Barry Fallon, 2007, on line) กล่าวว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณเป็นผู้ที่ค้นหาความหมายในชีวิตตนเอง ชอบติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นด้วยความจริงใจและเคารพซึ่งกันและกันเนื่องจากตระหนักดีว่าเราจะประสบความสำเร็จได้ด้วยการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่ใช่ด้วยตัวเองเพียงคนเดียว เขาได้อ้างคานิยามความฉลาดทางจิตวิญญาณของ Stiffoss-Hanssen (1999) ว่าเป็น การที่บุคคลค้นหาความหมายในชีวิต, การติดต่อสื่อสาร, การรับรู้หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยใช้วิธีแบบองค์รวม (Holism) ส่วนในบริบทขององค์กร ผู้ที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณจะสร้างความหมายในชีวิตของตนให้เหมาะกับบทบาทในงานทำให้เกิดความผูกพันและเกิดความร่วมมือในองค์กรมากขึ้น หากองค์กรมีการนำเอาความฉลาดทางจิตวิญญาณมาปรับใช้ผลที่ตามมาก็คือ พนักงานคงอยู่กับองค์กรนานขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นมากขึ้น ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุกๆด้าน เขายังกล่าวอีกว่า ในอนาคตงานวิจัยในเรื่องความฉลาดทางจิตวิญญาณจะเน้นแนวทางในการแก้ไขปัญหาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เช่น องค์กรจะใช้ความฉลาดทางจิตวิญญาณอย่างไรให้สามารถดึงดูดและสร้างความผูกพันเพื่อให้พนักงานอยู่กับองค์กรให้ยาวนานยิ่งขึ้น เป็นต้น ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรขึ้น เขายังกล่าวอีกว่า ทิศทางในการศึกษาเรื่องของความฉลาดทางจิตวิญญาณในอนาคต จะเน้นไปในการใช้ดึงดูดพนักงานให้ผูกพันและอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งจากการรวบรวมแนวคิดของความตั้งใจที่จะลาออกหลายๆ แนวคิด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออก โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 2.1 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 2.2 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านสร้างและค้นหาความหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 2.3 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 2.4 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเข้าสู่สมาธิมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

ความสุขในการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออก

แคล (Kall, 2004, on line) ศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงานและพบว่า ความรู้สึกเป็นสุข เกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน

ราฟเฟอร์ตีและกิฟฟิน (Rafferty and Giffin, 2004, p.329) ศึกษาพบว่าผู้นำที่มีภาวะการเปลี่ยนแปลง มีส่วนช่วยให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตนเอง เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด มีอารมณ์ทางบวกและพยายามที่จะแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับการโยกย้ายงาน การลาออกจากงานของพนักงาน

ซัมเนอร์ (Sumner, 2003) ได้ศึกษาถึงสาเหตุของการออกจากวิชาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลรัฐของต่างประเทศ พบว่า มาจากสาเหตุของความเครียดทางอารมณ์ในการทำงาน ขาดอิสระในการทำงาน ขาดการยอมรับนับถือ รายได้น้อย ซึ่งเป็นได้จากปัจจัยภายนอกและภายใน ขาดทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงาน เกิดภาวะกดดันสูงเพื่อบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่าให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการภายในตน (Internal drive and needs) รู้สึกขาดพลังอำนาจ (Powerlessness) และพบว่าสาเหตุหลักมาจากผลกระทบทางอารมณ์อันเกี่ยวข้องกับการทำงาน (Emotional work) และพบว่าอารมณ์ส่งผลต่อจิตใจและความสุขในการทำงาน

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานมีผลต่อการลาออก และผู้วิจัยเชื่อว่าน่าจะมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกด้วยเช่นกัน กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน จะมีอารมณ์ทางบวกอยู่เสมอ ทำให้มีชีวิตชีวา มีความรู้สึกสนุกสนานในการทำงาน ทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพ ผลการปฏิบัติงานดี ส่งผลให้บุคคลรู้สึกภูมิใจ รักในงาน ผูกพันกับงานและองค์กร และอยากจะอยู่กับองค์กรนานให้ที่สุดซึ่งทำให้ความตั้งใจที่จะลาออกลดน้อยลงตามมานั่นเอง ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออก โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 3.1 ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 3.2 ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 3.3 ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 3.4 ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

**องค์ประกอบของความฉลาดทางจิตวิญญาณและองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
องค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกได้**

จากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางจิตวิญญาณและความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยคาดว่าน่าจะมีองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของความฉลาดทางจิตวิญญาณและความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก ดังนั้นเมื่อใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยคาดว่าความฉลาดทางจิตวิญญาณและความสุขในการทำงานน่าจะสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกได้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบของความฉลาดทางจิตวิญญาณและองค์ประกอบของความสุขในการทำงานองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกได้

กรอบแนวคิด

