

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณ ความสุขในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออก : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ

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

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 199 คน โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเท่าจำนวนประชากรและได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ครบถ้วนคืนมาจำนวน 144 ชุด คิดเป็นร้อยละ 72.36 อย่างไรก็ตามจำนวนแบบสอบถามที่ได้คืนยังมากกว่าจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณด้วยสูตรของยามานะ (133 ชุด) ถึง 11 ชุด

จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ความฉลาดทางจิตวิญญาณ ความสุขในการทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จากนั้นทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณ ความสุขในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกและใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกโดยใช้องค์ประกอบความฉลาดทางจิตวิญญาณและความสุขในการทำงานเป็นตัวทำนาย ผลการศึกษาปรากฏดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไป

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 และเป็นเพศชายจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 ส่วนใหญ่มีสถานะโสด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 รองลงมามีสถานะสมรส จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 รองลงมาอยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมามีอายุ 21-25 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 อายุงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีมากที่สุดจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 และมีระดับรายได้ในช่วง 5,001-10,000 บาทมากที่สุดจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมา มีระดับรายได้ในช่วง 10,001-15,000 บาทจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5

2. การวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางจิตวิญญาณ

จากการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางจิตวิญญาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความฉลาดทางจิตวิญญาณโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .389 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความฉลาดทางจิตวิญญาณอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .486 รองลงมาคือด้านการสร้างและการค้นหาความหมายในชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .500 อันดับต่อมาคือด้านการคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .623 และสุดท้ายคือด้านการเข้าสู่สมาธิ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .389

3.การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .785 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความฉลาดทางจิตวิญญาณอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความรักในงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .577 รองลงมาคือด้านความสำเร็จในงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .540 อันดับต่อมาคือด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .556 และสุดท้ายคือด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .528

4.การวิเคราะห์ระดับความตั้งใจที่จะลาออก

จากการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจที่จะลาออก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจที่จะลาออกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .785

5.การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานทางการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน - สมมติฐานที่ 1.1 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่ (Critical Existential Thinking) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน - สมมติฐานที่ 1.2 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการสร้างและค้นหาความหมายในชีวิต (Personal Meaning Production) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน - สมมติฐานที่ 1.3 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (Transcendental Awareness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน - สมมติฐานที่ 1.4 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเข้าสู่สมาธิ (Conscious State Expansion) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน $(r=.441, p<.05)$ ยอมรับสมมติฐาน $(r=.189, p<.05)$ ยอมรับสมมติฐาน $(r=.341, p<.01)$ ยอมรับสมมติฐาน $(r=.356, p<.01)$ ยอมรับสมมติฐาน $(r=.350, p<.01)$
สมมติฐานที่ 2 ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก - สมมติฐานที่ 2.1 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่ (Critical Existential Thinking) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก - สมมติฐานที่ 2.2 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการสร้างและค้นหาความหมายในชีวิต (Personal Meaning Production) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก	ปฏิเสธสมมติฐาน ปฏิเสธสมมติฐาน ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานทางการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
- สมมติฐานที่ 2.3 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (Transcendental Awareness) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก - สมมติฐานที่ 2.4 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเข้าสู่สมาธิ (Conscious State Expansion) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก	ปฏิเสธสมมติฐาน ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก - สมมติฐานที่ 3.1 ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก - สมมติฐานที่ 3.2 ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก - สมมติฐานที่ 3.3 ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก - สมมติฐานที่ 3.4 ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก	ยอมรับสมมติฐาน ($r = -.392, p < .01$) ยอมรับสมมติฐาน ($r = -.182, p < .05$) ยอมรับสมมติฐาน ($r = -.525, p < .01$) ยอมรับสมมติฐาน ($r = -.364, p < .01$) ยอมรับสมมติฐาน ($r = -.210, p < .05$)
สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบของความฉลาดทางจิตวิญญาณและองค์ประกอบของความสุขในการทำงานองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกได้	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

1.การวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางจิตวิญญาณ

จากการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางจิตวิญญาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความฉลาดทางจิตวิญญาณโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติสูงที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ หมายรวมถึง การให้คุณค่ากับสิ่งที่เป็นนามธรรมซึ่งได้แก่ จิตใจหรือจิตวิญญาณ ทำให้เกิดการมองเห็นในคุณค่าภายในตัวตนหรือสิ่งต่างๆ ที่ลึกซึ้งมากกว่าการพิจารณาเฉพาะรูปลักษณะภายนอก ดังข้อคำถาม “ฉันรู้ว่าคุณค่าในตัวของคุณคนย่อมมีความหมายมากกว่ารูปร่างหน้าตา” มีค่าเฉลี่ยสูงถึง 4.23 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับคุณงามความดีมากกว่าการมองบุคคลที่ภายนอก โดยมีพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถบ่งบอกได้ว่าบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับคุณงามความดีมากกว่าการมองบุคคลที่ภายนอก เช่น การที่บุคลากรในองค์กรมีความรักและความสนทนกันให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยไม่เลือกแบ่งชนชั้นวรรณะ ฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือรูปร่างหน้าตา

ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมาคือ ด้านการสร้างและการค้นหาความหมายในชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณในด้านนี้สูงจะต้องมีความสามารถในการค้นหาความหมายในชีวิตจากสิ่งต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในแต่ละวัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยากเนื่องจากในแต่ละวันบุคคลต้องพบกับอุปสรรคต่างๆ อยู่ตลอดเวลา บางคนไม่สามารถหาแง่คิดหรือบทเรียนจากประสบการณ์ที่ล้มเหลว เกิดความท้อถอยเมื่อต้องพบกับปัญหาซึ่งทำให้จุดมุ่งหมายไม่สำเร็จอย่างที่ตั้งไว้ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้คะแนนในด้านนี้ลดลงอยู่ในระดับปานกลาง เช่น ข้อคำถาม “ฉันสามารถค้นหาจุดมุ่งหมายในชีวิตได้จากประสบการณ์ในแต่ละวัน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ 3.44

ความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเป็นอันดับสามคือ การคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.15 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่ หมายรวมถึง การเข้าใจในสรรพสิ่งของชีวิต การเกิด แก่ เจ็บ ตาย การมีลูก เลี้ยงลูก มียศ เลื่อมยศ ซึ่งมนุษย์ส่วนใหญ่มักจะบอกว่าเข้าใจแต่ไม่สามารถทำได้เนื่องจากมนุษย์ทุกคนย่อมมีกิเลสอยากได้อยากมีด้วยกันทั้งสิ้น และสิ่งต่างๆ เหล่านี้ค่อนข้างเป็นนามธรรมจึงเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ยาก ระดับคะแนนจึงออกมาอยู่ในระดับปานกลาง ดังข้อคำถาม “ฉันมีแนวคิด

เป็นของตัวเองเกี่ยวกับชีวิต เรื่องราวหลังความตาย สภาวะแห่งความเป็นจริงและการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์” ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.08

และความฉลาดทางจิตวิญญาณอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเข้าสู่สมาธิ มีค่าเฉลี่ย 3.12 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า มนุษย์ใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน ชีวิตแต่ละวันดำเนินไปอย่างรีบเร่งทำให้บางคนไม่มีเวลาเพียงพอในการที่จะทำสมาธิ สวดมนต์ทำให้จิตใจสงบ และพนักงานส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 26-30 ปีซึ่งเป็นช่วงอายุที่กำลังเริ่มต้นทำงาน จึงทุ่มเทใส่ใจในงานมากกว่าจะสนใจในศาสนา หรือการสวดมนต์ นั่งสมาธิ จึงเป็นสาเหตุให้ระดับคะแนนออกมาในระดับปานกลาง ดังข้อคำถาม “ฉันมีความสามารถในการเข้าสู่สมาธิ” ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.98

2.การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 ซึ่งอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากองค์กรดำเนินธุรกิจด้านการผลิตและจำหน่ายยาซึ่งเป็นองค์กรที่ต้องรับพนักงานที่จบสายวิชาชีพโดยตรง ทั้งระดับหัวหน้างานและระดับพนักงาน เช่น ระดับหัวหน้างาน องค์กรจะรับบุคลากรที่จบเภสัชศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์ ส่วนระดับพนักงานองค์กรจะรับบุคลากรที่จบสายวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์เป็นส่วนใหญ่ ทำให้พนักงานเหล่านี้ได้ทำงานในสายที่ตนถนัด ซึ่งส่งผลให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดีซึ่งส่งผลต่อความรักและความผูกพันในงานตามมา ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ระดับคะแนนความสุขในการทำงานออกมาในระดับสูง และสิ่งที่สำคัญอีกประการคือ พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของงานที่ตนทำมีคุณค่าที่จะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จเพื่อช่วยเหลือผู้ที่เจ็บป่วย ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่รับผิดชอบของตน ทำให้เกิดการกระตือรือร้นที่จะทำงานสำเร็จตามมา ดังข้อคำถาม “ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ” ที่มีค่าเฉลี่ยถึง 4.14

ความสุขในการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากลักษณะงานขององค์กรเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ อาจทำให้พนักงานไม่รู้สึกท้าทายในการทำงานมากเท่าที่ควร ดังข้อคำถาม “ฉันทำงานที่ทำสำเร็จ” มีค่าเฉลี่ย 3.53 และสิ่งสำคัญอีกประการคือพนักงานอาจรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในงานเท่าที่ควรอาจเนื่องมาจากสายงานต้นไม่สามารถเติบโตหรือก้าวหน้าในงาน

ได้มากนัก ดังข้อคำถาม “ฉันมีความก้าวหน้าในงาน” มีค่าเฉลี่ย 3.28 ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในข้อคำถามด้านความสำเร็จในงานทั้งหมด แต่เนื่องจากองค์กรดำเนินธุรกิจด้านยาซึ่งเป็นการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกกว้างขวางที่ทำงานให้เกิดคุณค่าในชีวิต ดังข้อคำถาม “การทำงานทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงถึง 4.12 ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้คะแนนความสำเร็จในงานสูงเล็กน้อย

ความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเป็นอันดับสามคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึงแม้ว่าคะแนนสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานในบางข้อจะค่อนข้างสูง เช่น ข้อคำถาม “ฉันและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน” มีค่าเฉลี่ย 3.97 ข้อคำถาม “เมื่อฉันเกิดปัญหาในการทำงานฉันจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน” มีค่าเฉลี่ย 3.92 และข้อคำถาม “ฉันให้การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ” มีค่าเฉลี่ย 3.77 แต่จากการสอบถามพนักงานเพิ่มเติม พบว่า สาเหตุที่ทำให้คะแนนความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเพราะสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและสัมพันธภาพระหว่างพนักงานต่างแผนกส่วนใหญ่อาจไม่ค่อยดีเท่าที่ควร จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้คะแนนด้านการติดต่อสัมพันธ์ลดลง

และความสุขในการทำงานอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 3.34 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากการที่องค์กรยังไม่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถมากนัก ดังข้อคำถามด้านการยอมรับที่ว่า “ฉันได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเพิ่มขึ้นเนื่องจากหัวหน้างานเห็นความสามารถของฉัน” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในจำนวนข้อคำถามด้านการยอมรับทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 และข้อคำถามอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นว่ามีการยอมรับในความสามารถกันอยู่ในระดับปานกลางไม่ว่าจะเป็นทั้งในระดับหัวหน้ากับพนักงานและระดับพนักงานด้วยกันเอง ซึ่งอาจจะเกิดจากการที่เวลาทำงานมีค่อนข้างจำกัด ต่างคนจึงต่างทำงานเวลาที่จะมีปรึกษาหารือกันจึงไม่ค่อยมีมากนัก จึงอาจเป็นสาเหตุให้แต่ละคนยอมรับในความสามารถของตนเองมากกว่าที่จะยอมรับในความสามารถของคนอื่น และผู้บริหารองค์กรมักจะยอมรับในความสามารถของพนักงานในระดับหัวหน้างานมากกว่าระดับพนักงาน จึงทำให้คะแนนออกมาอยู่ในระดับปานกลาง

3.การวิเคราะห์ระดับความตั้งใจที่จะลาออก

จากการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจที่จะลาออก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจที่จะลาออกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.00 จากการสอบถามพนักงานเพิ่มเติมส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่างค์กรยังมีค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อย ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากสายการทำงานตันไม่สามารถเติบโตได้มากนัก ทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะลาออกอยู่บ้าง แต่เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย อัตราการว่างงานสูงขึ้น ทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นใจในการลาออก เพราะไม่แน่ใจว่าองค์กรที่จะย้ายไปอยู่นั้นจะมั่นคงเท่ากับองค์กรเดิมหรือไม่ ทำให้พนักงานส่วนใหญ่จึงรู้สึกเฉยๆ ในการที่จะหางานใหม่ในช่วงนี้

4.ความฉลาดทางจิตวิญญาณกับความสุขในการทำงาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และมีความสอดคล้องกับบทความของ ดร.ซิงค์ (Awdhesh K Singh, 2008, on line) ที่กล่าวว่า จิตวิญญาณนั้นเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสุขของบุคคลได้ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของเซลแมน (Selman, 2005) ที่ได้กล่าวถึงความฉลาดทางจิตวิญญาณว่าเป็นความฉลาดที่เหนือความฉลาดอื่นๆ ทั้งหมด นอกจากนี้ความฉลาดทางจิตวิญญาณยังเป็นตัวทำนายความสุข (Happiness) ได้ดีที่สุดอีกด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

บุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณ หมายถึงบุคคลที่มีภาวะทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและจิตวิญญาณ มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) และมีการรับรู้ตนเองสูง (Self-Perception) รู้ว่าตนเองต้องทำอะไร จึงทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ มีความยืดหยุ่นในชีวิตรอง มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคล สถานการณ์ หรือลักษณะงานที่แตกต่างกัน หรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติ โดยใช้ระยะเวลาในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม พบว่าผู้ที่ปรับตัวเองได้ย่อมเป็นผู้ที่มีความสุขและสนุกไปกับการทำงาน พร้อมเผชิญและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้บุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงมักจะเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงด้วยเช่นกัน (Dhingra, Manhas and Thakur, 2005) และในหลายๆงานวิจัยพบว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงนั้นจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่างๆ

ทำให้บุคคลเหล่านี้มีระดับความเครียดต่ำ เมื่อมีระดับความเครียดต่ำ บุคคลก็จะใช้ชีวิตการทำงานได้อย่างมีความสุขด้วย

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางจิตวิญญาณรายด้าน พบว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติสูงนั้นจะมีความสามารถในการมองปัญหาแบบองค์รวมหรือการศึกษาพิจารณา รวมไปถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นเหตุเป็นผลต่อกันในระบบความสัมพันธ์เดียวกันซึ่งจะทำให้เราสามารถเข้าใจปัญหาได้อย่างถ่องแท้ตามความเป็นจริง และนอกจากนี้บุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติสูงจะเข้าใจและมองผู้อื่นอย่างลึกซึ้งถึงตัวตน ทำให้สามารถอยู่ร่วมกับสังคมที่ทำงานได้อย่างมีความสุข

สำหรับความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่และด้านการสร้างและค้นหาความหมายในชีวิต ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณใน 2 ด้านนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่เข้าใจและรับรู้ที่ตนเองเกิดมาเพื่ออะไร มีจุดมุ่งหมายอะไรในชีวิต และจะมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายนั้นๆ ให้ได้ ถึงแม้ว่าจะต้องพบกับประสบการณ์ที่ล้มเหลวก็สามารถนำเอามาเป็นบทเรียนและนำมาเป็นพลังขับเคลื่อนในการทำให้อุบัติการณ์หรืองานนั้นๆ ประสบความสำเร็จซึ่งสิ่งนี้ตามมาก็คือ ความสุขในการทำงานนั่นเอง

ส่วนความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเข้าสู่สมาธินั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคคลที่มีการฝึกฝนสมาธิอยู่เสมอจะเป็นผู้ที่สงบ สุขุม รอบคอบ มองปัญหาและสามารถหาทางแก้ไขได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้การทำสมาธิยังมีประโยชน์ต่อตัวผู้ฝึกฝนไม่ว่าทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและจิตวิญญาณ เช่น งานวิจัยของวรลักษณ์ วิรัชกุล (2546) ที่พบว่า ผู้ฝึกสมาธิแบบอานาปานสติสามารถจัดการกับภาวะเครียดในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นหากบุคคลได้นำเอาประโยชน์จากการฝึกสมาธิมาใช้ในองค์กรจะทำให้เกิดผลดีหลายด้านไม่ว่าจะเป็นทั้งกับการทำงานและสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งสิ้น

5.ความฉลาดทางจิตวิญญาณกับความตั้งใจที่จะลาออก

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก จากแนวคิดการลาออกที่เสนอโดยม็อบเลย์และคณะ (Mobley, Griffeth, Hand and Meglino, 1979) พบว่าปัจจัยหลักที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและการลาออก 4 ปัจจัย ได้แก่ 1.ความพึงพอใจในงาน 2.ความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะได้จากองค์การที่ทำงานอยู่ 3.ความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะได้จากองค์การอื่นและ 4.ค่านิยมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานและบทบาทอื่นๆ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและลักษณะส่วนบุคคล สาเหตุที่ทำให้ความฉลาดทางจิตวิญญาณไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก อาจเนื่องมาจากถึงแม้ว่าบุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้เลือกแต่ความพึงพอใจในงานเป็นการประเมินงานเฉพาะในเวลาและเงื่อนไขปัจจุบันเท่านั้น ไม่สามารถทำนายความคาดหวังของพนักงานในอนาคตและไม่สามารถใช้เปรียบเทียบกับความพึงพอใจเมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนไปได้ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่บางครั้งความพึงพอใจไม่สามารถทำนายการลาออกได้โดยตรง จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ความฉลาดทางจิตวิญญาณไม่สามารถบ่งบอกถึงความตั้งใจที่จะลาออกได้

การลาออกของพนักงานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับความคาดหวังกับองค์กรในปัจจุบันและความคาดหวังที่จะได้จากองค์กรอื่นด้วย เช่น พนักงานรู้สึกว่างานของเขาจะเปลี่ยนไปในทางแย่ลงหรือมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย ทำให้พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานเริ่มต้นหางานใหม่ ส่วนความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะได้จากองค์กรอื่นเป็นความคาดหวังในการได้งานอื่นที่น่าพอใจกว่างานในปัจจุบัน พนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานและมีความคาดหวังทางลบต่อองค์กรที่ทำงานอยู่อาจจะไม่ลาออกจากองค์กรเพราะไม่รับรู้ถึงโอกาสในการได้งานที่ดีกว่า ในทางกลับกันพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานและมีความคาดหวังที่ดีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ อาจจะลาออกเพราะทราบว่ามีงานอื่นที่น่าสนใจกว่ารออยู่

เหตุผลที่ความฉลาดทางจิตวิญญาณไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณย่อมมีความสามารถในการค้นหาและสร้างจุดมุ่งหมายในชีวิตแต่จุดมุ่งหมายในชีวิตของคนเราย่อมเปลี่ยนแปลงไปเมื่อมีอายุที่มากขึ้น อาทิ ช่วงอายุเริ่มทำงานบุคคลอาจต้องการทำในสิ่งที่ตนรักจึงอาจไม่ได้สนใจในความมั่นคงในชีวิตมากนัก แต่เมื่ออายุสูงขึ้นเริ่มมีครอบครัวจุดมุ่งหมายของบุคคลย่อมเปลี่ยนแปลงไป เน้นความมั่นคงเพื่อสร้างอนาคตให้กับครอบครัว ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าบุคคลที่มีความฉลาดทางจิต

วิญญานสูงก็อาจมีความตั้งใจที่จะลาออกสูงได้ หากการรับรู้การคาดหวังกับองค์กรปัจจุบันเปลี่ยนไปในแนวทางที่แย่งหรือการรับรู้โอกาสในการได้งานที่ดีกว่าเพื่อให้จุดมุ่งหมายในชีวิตของบุคคลเหล่านั้นบรรลุผลได้

6. ความสุขในการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออก

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของแคล (Kall, 2004, on line) ที่ศึกษาพบว่า ความสุขในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน

ดังที่ทราบกันอยู่แล้วว่า ช่วงชีวิตที่ยาวนานที่สุดที่มนุษย์ทุกคนมี คือช่วงชีวิตแห่งการทำงาน สิ่งสำคัญในชีวิตการทำงาน คือทุกคนควรมีความสุขในชีวิตการทำงานและถ้าหากที่ทำงานมีบรรยากาศที่เปี่ยมไปด้วยความสุข พนักงานจะมีสมาธิ และใช้ปัญญาในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานก็จะออกมาดี พนักงานและองค์กรก็จะเจริญเติบโตไปด้วยกัน หากองค์กรใดเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข พนักงานก็อยากจะทำงาน อัตราการลาออก อัตราการขาดงาน หรืออัตราการลาอื่นๆ จะลดลง ก็จะส่งผลให้องค์กรมีพนักงานที่พร้อมจะทำงานตลอดเวลา และผลประโยชน์โดยอ้อมก็คือจะสามารถลดค่าใช้จ่ายในการหาคน และการพัฒนาพนักงานใหม่อีกด้วย

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความรักในงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากพนักงานมีความรัก มีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีโอกาสทำงานในสิ่งที่เขาถนัดชื่นชอบและพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจ ใส่ใจ และทุ่มเทให้กับงานที่เขาทำและรับผิดชอบได้อย่างยาวนานส่งผลให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ทำและมีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

ส่วนความสุขในการทำงานด้านที่มีค่าสหสัมพันธ์รองลงมา ได้แก่ ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสำเร็จของงาน คือ งานที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำและควรเป็นงานที่มองเห็นความสำเร็จที่เป็นไปได้ มีความท้าทายอย่างสมเหตุผล เมื่อทำสำเร็จแล้วพนักงานจะรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของผลงานและความสำเร็จดังกล่าวจะทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ

สำหรับความสุขในการทำงานด้านต่อมา ได้แก่ ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นผลมาจากความตั้งใจรับผิดชอบและการพัฒนางานให้สำเร็จจะส่งผลให้บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากองค์กรที่ปฏิบัติงานและองค์กรภายนอกตลอดจนสาธารณชนต่างๆ ทำให้พนักงานรู้สึกปิติยินดี ภาคภูมิใจในตัวเองเมื่อได้รับการยอมรับนับถือส่งผลทำให้รู้สึกสุขใจในการทำงานและเป็นการสร้างแรงจูงใจได้อย่างต่อเนื่องด้วยผลงานซึ่งยิ่งยืนกว่าการจูงใจด้วยทรัพย์สินเงินทอง

ความสุขในการทำงานอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความมีมิตรภาพในสถานที่ทำงานจะทำให้พนักงานอยู่แล้วสบายใจ ไม่อึดอัดคับข้องใจ ไม่รู้สึกว่าถูกจับผิดหรือถูกคุกคาม รู้สึกถึงความเป็นมิตร ความเอื้ออาทรที่ได้รับจากทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน จะเป็นสิ่งที่สร้างความสุขใจให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี

7.องค์ประกอบของความฉลาดทางจิตวิญญาณและองค์ประกอบของความสุขในการทำงานองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกได้

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ในการเลือกตัวแปรทำนายความตั้งใจที่จะลาออก พบว่ามียุทธศาสตร์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความรักในงานและความสำเร็จในงาน สามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกได้ร้อยละ 26.1

องค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความรักในงานและความสำเร็จในงานเป็นตัวทำนายความตั้งใจที่จะลาออก แสดงว่าบุคคลที่มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานและความสำเร็จในงานสูง มีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อย ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคคลที่มีความรักในงาน จะทำงานด้วยความทุ่มเท ใส่ใจ มีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา รู้สึกเพลิดเพลินไปกับงานที่ทำจนไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย มีความรู้สึกพึงพอใจและผูกพันกับงานที่ทำก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกลดลง ส่วนองค์ประกอบความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน คือ การที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ งานที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีตามที่ต้องการ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา มีความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกลดลง การที่พนักงานอยู่ในองค์กรที่มีความสุขจะทำให้บุคคลมีอารมณ์ทางบวกอยู่เสมอ มีความรู้สึกสนุกสนานในการทำงานทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพ ผลการปฏิบัติงานดี ส่งผลให้บุคคลรู้สึกภาคภูมิใจ รักในงาน ผูกพัน

กับงานและองค์กร และอยากจะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ดังนั้นองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความรักในงานและความสำเร็จในงานจึงสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกได้

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. จากผลการวิจัยพบว่าระดับความฉลาดทางจิตวิญญาณทางด้านการเข้าสู่สมาธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานยังมีความสามารถในการเข้าสู่สมาธิไม่มากนัก องค์กรจึงควรหันมาให้ความสำคัญกับความฉลาดทางจิตวิญญาณในด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเข้าสู่สมาธิมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อผู้ฝึกสมาธิเป็นอย่างมากทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ อาทิ การฝึกฝนสมาธิสามารถลดความวิตกกังวล ลดความเก็บกด และสามารถลดความเครียดได้ ดังนั้นหากองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานฝึกฝนทำสมาธิอย่างน้อยๆ อาทิ ตีละ 2 ครั้งก่อนเริ่มทำงานเป็นเวลา 5-10 นาที จะช่วยพัฒนาศักยภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. องค์กรควรส่งเสริมการสร้างสุขภาวะทางจิต เพราะการมีสุขภาวะทางจิตจะก่อให้เกิดผลดีหลายประการ เช่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีความกระตือรือร้นไม่เหนื่อยหน่าย ท้อแท้และหมดหวัง มีอารมณ์มั่นคงและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มองโลกในแง่ดีเสมอ มีความตั้งใจและมีสมาธิอยู่กับงานที่ทำ รู้จักตนเองและเข้าใจบุคคลอื่นได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล สามารถแสดงออกอย่างเหมาะสมเมื่อประสบความล้มเหลว สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและไม่ผิดพลาด มีความปรารถนาและยินดี เมื่อบุคคลอื่นมีความสุข ความสำเร็จ เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาสุขภาวะทางจิตสามารถทำได้โดยการฝึกสมาธิ และอาศัยการฝึกอบรมที่เรียกว่า Mental Training ซึ่งเป็นการพัฒนาให้เกิดสุขภาวะทางจิตโดยอาศัยการอบรม

3. สำหรับผลการวิจัยความสุขในการทำงานที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรควรตระหนักถึงปัจจัยความสุขในการทำงานให้มากขึ้นเพราะความสุขเปรียบเหมือนสิ่งที่หล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมของพนักงานเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นอันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ โดยการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อความสุข และเชิญชวนให้คนในองค์กรตระหนักถึงคุณค่าของการทำงานอย่างมีความสุขว่าจะเกิดผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ต่อพนักงาน หน่วยงานและองค์กรอย่างไรบ้าง

4.จากผลการวิจัยความตั้งใจที่จะลาออกที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานยังคงมีความตั้งใจที่จะลาออกอยู่บ้าง ดังนั้นองค์กรควรตระหนักถึงปัจจัยที่จะทำให้พนักงานลาออกจากแนวคิดความตั้งใจที่จะลาออกหลายๆ แนวคิด และนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร มีการสำรวจความพึงพอใจที่พนักงานมีต่อองค์กร สำรวจความพึงพอใจในเงินเดือน สวัสดิการอื่นๆ และสำรวจแนวโน้มที่พนักงานจะออกไปอยู่องค์กรอื่น เพื่อนำมาปรับใช้เป็นกลยุทธ์ในการป้องกันพนักงานลาออกต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งเท่านั้น ผู้วิจัยคิดว่า ควรจะมีการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรเอกชนอื่นๆ ที่มีการดำเนินธุรกิจในด้านเดียวกัน หรืออาจเปรียบเทียบองค์กรภาครัฐบาลกับองค์กรภาคเอกชน เพื่อนำผลการวิจัยมาอ้างอิงและเป็นข้อมูลในการปรับกลยุทธ์การบริหารงานให้แก่ผู้นำในองค์กร

2. ควรมีการศึกษาความฉลาดทางจิตวิญญาณตามแนวคิดอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมและครอบคลุมกับกลุ่มตัวอย่างหรือกลุ่มวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการจะศึกษามากยิ่งขึ้น เช่น ความฉลาดทางจิตวิญญาณตามแนวคิดของโรเบิร์ต เอมมอนส์ (Robert Emmons, 2000) ที่ศึกษาความฉลาดทางจิตวิญญาณถึง 5 ด้าน ได้แก่ 1.ความสามารถในการรับรู้สิ่งเหนือธรรมชาติ (The capacity to transcend the physical and material) 2.ความสามารถในการเข้าสู่ภาวะมีสติในขั้นสูง (The ability to experience heightened states of consciousness) 3.ความสามารถในการเคารพนับถือสิ่งที่ผ่านเข้ามาในชีวิต (The ability to sanctify everyday experience) 4.ความสามารถในการใช้จิตวิญญาณในการแก้ไขปัญหา (The ability to utilize spiritual resources to solve problem) 5.ความสามารถในการสร้างคุณงามความดี (The capacity to be virtuous) ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความครอบคลุมกับบริบทขององค์กรที่ต้องการศึกษามากยิ่งขึ้น

3.แบบสอบถามวัดความฉลาดทางจิตวิญญาณสำหรับการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามวัดความฉลาดทางจิตวิญญาณตามแนวคิดของคิง (King, 2008) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เน้นลักษณะการดำเนินชีวิตจึงอาจไม่ครอบคลุมกับองค์กรมากนัก ดังนั้นหากมีการนำไปใช้ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการปรับปรุง ดัดแปลงและขยายขอบเขตของข้อคำถามให้เข้ากับบริบทขององค์กรให้มากขึ้น

4.ในการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน ควรศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น พื้นฐานบุคลิกภาพจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อาทิ บุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกับบุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายหรือไม่ เป็นต้น

5.ควรมีการศึกษาความฉลาดทางจิตวิญญาณ ความสุขในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกในเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและแม่นยำมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อไป